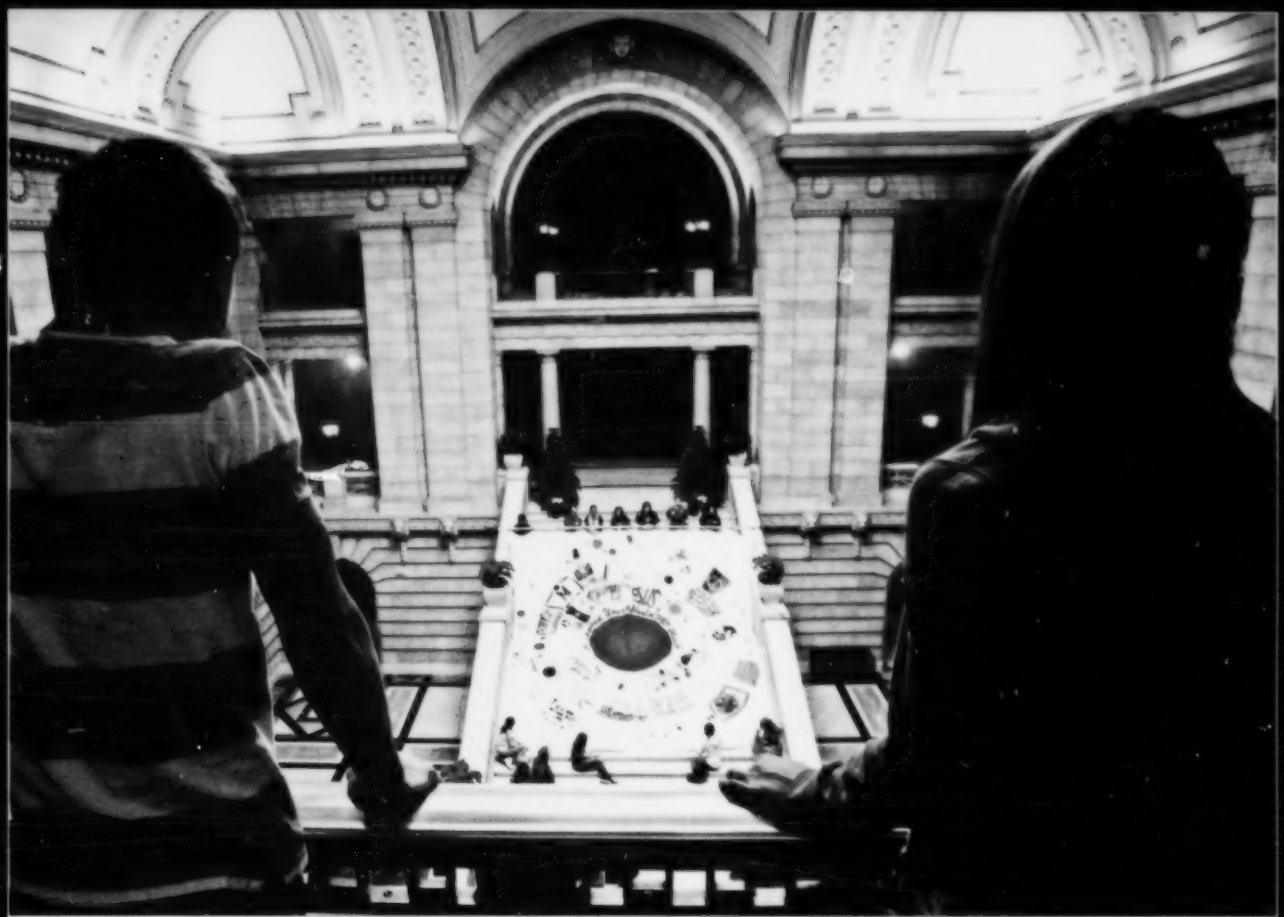


# MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

FREEDOM FROM DISCRIMINATION • EQUALITY OF OPPORTUNITY

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

## ANNUAL REPORT 2008

# The Manitoba **Human Rights** Commission

**Winnipeg**
7th floor - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba R3C 3R8
Ph: (204) 945-3007
Fax: (204) 945-1292
E-mail: hrc@gov.mb.ca

**Brandon**
Provincial Government Building
340 Ninth Street
Brandon, Manitoba R7A 6C2
Ph: (204) 726-6261
Fax: (204) 726-6035

**The Pas**
2nd floor - Otineka Mall
P.O. Box 2550
The Pas, Manitoba R9A 1M4
Ph: (204) 627-8270
Fax: (204) 623-5404

**Toll Free**
1-888-884-8681

**TTY**
1-888-897-2811

**Website**
www.manitoba.ca/hrc

*Collect calls accepted*

***Cover***

*Cover: Unveiling of the Peace by Piece Banner at the Manitoba Legislature*
*December 9, 2008*

*Photograph by Joe Bryksa*
*Courtesy of the Winnipeg Free Press*

# HUMAN RIGHTS CODE (MANITOBA)

*The Code* prohibits unreasonable discrimination in employment, housing, contracts and services available to the public, on the following grounds:

- Ancestry
- Nationality or national origin
- Ethnic background or origin
- Religion or creed, or religious belief, religious association or religious activity
- Age
- Sex, including pregnancy, or circumstances related to pregnancy
- Gender-determined characteristics
- Sexual orientation
- Marital or family status
- Source of income
- Political belief, political association or political activity
- Physical or mental disability

Members of other historically disadvantaged groups may also be able to file a complaint. Publicizing a sign or statement that indicates or advocates discrimination is also prohibited.

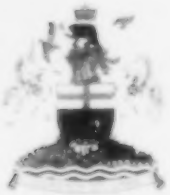
Most employers, landlords or service providers that are located in Manitoba are regulated by provincial law and so are bound by Manitoba's *Human Rights Code*. Some private businesses, such as airlines, banks, and telecommunication enterprises, as well as the federal civil service and many First Nations governments and organizations, however, are regulated by federal law. Complaints against them must, therefore, be filed with the Canadian Human Rights Commission under federal human rights law.

The Manitoba Human Rights Commission enforces the anti-discrimination provisions of *The Code*. It is authorized to mediate and investigate complaints of discrimination, to refer matters to adjudication, and to educate the public and promote human rights issues.

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

ANNUAL REPORT
2008



ATTORNEY GENERAL
MINISTER OF JUSTICE

Room 104
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba CANADA
R3C 0V8

His Honour
The Honourable John Harvard
Lieutenant-Governor of Manitoba

Your Honour,

May it please your Honour, it is my pleasure to present to you, the Annual Report of The Manitoba Human Rights Commission for the year 2008.

Respectfully submitted,

Dave Chomiak
Minister

THE MANITOBA
**HUMAN RIGHTS**
COMMISSION

LA COMMISSION DES
**DROITS DE LA PERSONNE**
DU MANITOBA

The Honourable Dave Chomiak
Minister of Justice and Attorney General
Legislative Building
Winnipeg, MB R3C 0V8

Sir:

We are pleased to forward to you, the Minister responsible for administration of *The Manitoba Human Rights Code*, the Annual Report of the Manitoba Human Rights Commission for the calendar year ending December 31, 2008.

Jerry Woods
Chairperson

# TABLE OF CONTENTS


Message from the Chairperson ..... 02

Executive Director's Report ..... 04

Committee Reports ..... 06

Complaint Process - Overview ..... 08

Settlements ..... 09

Legal Proceedings ..... 14

Monitoring Report ..... 16

Raising Awareness ..... 17

Commissioners ..... 20

Organizational Chart ..... 23

Statistics ..... 24

# MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

This was a year of celebration as we acknowledged the 60th Anniversary of the United Nations Universal Declaration of Human Rights. The declaration was, and remains today, one of the United Nations' greatest achievements. It was the first time that human rights and fundamental freedoms were set down in detail and provided the foundation for human rights legislation in Manitoba.

The Declaration was written at a time when the world found itself in the wake of a devastating war, which left an echo of human atrocities still heard today. Now, 60 years later, we celebrate the many accomplishments of the Declaration, but acknowledge there remains much to be done.

The Manitoba Human Rights Commission and its partners, the Canadian Human Rights Commission and the Manitoba Association for Rights and Liberties took the 60th Anniversary as an opportunity to hold a one day conference called *Into the Future*, which featured workshops on issues affecting women, First Nations and people with disabilities.

Manitoba youth also celebrated the 60th Anniversary by working on the Peace by Piece Human Rights Banner, which was unveiled at the Legislative Building on December 9, 2008. The banner reveals the human rights aspirations of students across the province.

And yet, despite the celebrations, conferences and human rights messages sent by high school students, misunderstanding about the Manitoba Human Rights Commission, how it works, and what it accomplishes continues. National debates on such issues as freedom of expression versus hate speech and inaccurate descriptions of the adjudication process or erroneous reports on some recent decisions from other jurisdictions have, at times, clouded the important work that is being done to re-enforce a Manitoban society free of discrimination.

The Manitoba Human Rights Commission is proud of its achievements. In 2008, some very significant systemic settlements were reached, which will improve the lives of many people with disabilities. One agreement addressed the discrepancy in financial support adults with disabilities face when they reside with their families. The rate is now in line with what is available to someone who is living in a private home with a non-relative.

Another is an agreement with the City of Winnipeg, benefiting people with disabilities when they are attempting to cross streets at controlled intersections. This settlement will result in all intersections with pedestrian traffic signals eventually having audible cues.

***"A right is not what someone gives you; it's what no one can take from you."***

***Ramsey Clark***

This year I attended and spoke at a national forum *Advancing Inclusion of Students with Disabilities*. With a number of other concerned panelists, I spoke on Aboriginal children with disabilities noting a recent Manitoba strategy paper, which revealed that some services are just not available to children living on reserves because many of them are slipping through jurisdictional cracks.

Today the Commission is working with the Canadian Human Rights Commission and numerous Aboriginal organizations to figure out if there is a way to work together to resolve this situation, rather than to remain stagnant citing a perpetual jurisdictional dilemma.

The Racialized Communities and Police Services Project (RCAPS), which is looking at concerns brought to the Commission regarding police services to Aboriginal residents of a Winnipeg neighbourhood, is moving forward. During the year we had two very successful meetings with the Chief of Police and now have two members of the Winnipeg Police Service on the RCAPS Advisory Committee.

Respect, diversity and equality are the foundation of human rights in Manitoba. These qualities form an ideal, which we continue to strive for but have not yet reached. Most would agree that when human rights commissions are no longer needed, it will be another time of celebration. That time, however, is not now.

Once again I would like to thank the staff of the Commission for its dedication and resolve by continuing Manitoba's strong tradition of protecting human rights in our own backyard, and especially to Executive Director Dianna Scarth and Vice Chairperson Yvonne Peters for their continuing guidance.

I would also like to acknowledge and thank former Commissioner Mumulla V. Naidu for his commitment to human rights over the years and to welcome Karen Banuga to the Board.

**Jerry Woods**
*Chairperson*

# EXECUTIVE DIRECTOR'S REPORT

Many of the highlights of the year reflected the Commission's strong commitment to human rights education for youth. Why this focus on youth? Mark Twain is quoted as saying, "For it is in one's tender years that such things best take root and be most enduring and most valuable." This quotation is as accurate today as it was one hundred years ago.

The value of developing an early understanding of human rights protections is that it arms young people with knowledge about how to deal with discrimination in their own lives. Students have told us during our youth conferences, for example, about their experiences with online bullying and harassment, racist and homophobic comments in classrooms and schoolyards, and of facing discrimination in their first jobs. And human rights values that are adopted in one's youth endure; during the past 8 years, over 3000 students have attended MHRC's youth conferences. Many past participants have told us that their career choices were influenced by the experience, and that the impact extended far beyond the day's event, shaping their attitudes as they have matured and become adults.

***"For it is in one's tender years that such things best take root and be most enduring and most valuable."***

***Mark Twain***

In the spring of 2008, in her powerful and inspirational presentations at our youth conferences in Brandon and Winnipeg, Dr. Samantha Nutt, founder of War Child Canada, talked to students about how they can influence events in developing countries. Students began creating pieces for the banner that was presented at the Legislature on December 9, 2008, in celebration of the 60th Anniversary of the UN Declaration of Human Rights (shown on the cover of this Annual Report). Earlier that day they heard Stephen Hammond describe the evolution of human rights throughout the world, based on his book *Steps in the Rights Direction: 365 celebrations and tragedies that inspired Canada and the world*. He used a game format for his presentation, making it engaging and entertaining - two major objectives of all of our youth initiatives.

On that note, plans are underway for our 2009 youth conferences, as well as an exciting new project which will offer relevant and accessible curriculum material online, for use in schools throughout Manitoba.

Education of human rights is a large part of the Commission's mandate, as is the day to day activities of enforcing *The Human Rights Code*.

There are a number of observations that can be made about complaints that were dealt with during the year. There were 55 more complaints closed during the year than were opened, which shows that the Commission has made good progress towards keeping its caseload current. The overall settlement rate of 45 percent reflects settlements at all stages of the complaint process, up to adjudication. The Commission is continuing to strive to decrease the length of investigation times, although that goal must be balanced against the legal requirement to conduct thorough and comprehensive investigations, as

well as the increasing complexity of complaints, especially those that are not settled prior to investigation.

The trend towards an increase in the percentage of complaints based on the ground of disability continued. Disability cases comprised 47.5 percent of complaints closed during the year which is an increase of 10 percent over the previous year. Mediation appears to be a particularly effective approach when dealing with disability complaints. The settlement rate for disability complaints was 49.5 percent, which is higher than the overall settlement rate. The second highest ground of complaint was ancestry, ethnic origin and national origin at 17 percent followed by sex (including pregnancy) at 14.5 percent.

The Commission was successful in resolving several significant systemic complaints during the year. As a result, over 800 families will benefit from the settlement that increased social assistance payments to adults with disabilities who live with family members. As well, thousands of visually impaired citizens will benefit from new audible traffic signals throughout Winnipeg. Such settlements destroy the myth that human rights complaints deal with discrimination on a case by case basis, and that they do not have a significant impact on large groups. In addition, the outcomes of many individual complaints reach further than the individual who filed the complaint. Many include a policy or educational component, a practice which also reflects the remedial purpose underlying human right legislation.

Part of the Commission's mandate is also to promote human rights. In that regard, it continued in partnership with the University of Winnipeg to move forward with the research project Racialized Communities and Police Services (RCAPS).

The Commission is very concerned about the level of health services available to children in Northern Manitoba, especially those who live on reserves. Meetings have taken place with a coalition of several aboriginal organizations including the Canadian Human Rights Commission and the Treaty Commissioner, Chief Dennis Whitebird.

In closing, I would like to express my sincere appreciation to Chairperson Jerry Woods and Vice Chairperson Yvonne Peters for their continued support, and to the Commission's staff for their amazing enthusiasm and commitment to human rights. There were changes among our staff during the year: Victor Schwartzman and Tracy Lloyd left the Commission, while Judy Davies and Rene Linklater joined the staff as investigators.

**Dianna Scarth**
*Executive Director*

# COMMITTEE REPORTS

**Executive Committee**
Jerry Woods (Chairperson)
Yvonne Peters
Ajit Kaur Deol, O.M.
Elliot Leven
Robin Dwarka
Dianna Scarth
Sarah Lugtig
Debra Beauchamp

**Issues & Communications Committee**
Robin Dwarka (Chairperson)
Jerry Woods
Karen Banuga
Joan Hay
Mzi Ndlovu
Dianna Scarth
George Sarides
Patricia Knipe
Beatrice Watson
Debra Beauchamp

**Policy & Legislative Review Committee**
Yvonne Peters (Chairperson)
Jerry Woods
Elliot Leven
Sheena Rae Reed
Leo Aniceto
Dianna Scarth
Debra Beauchamp
Sarah Lugtig

***"As we grow as unique persons, we learn to respect the uniqueness of others."***

***Robert Schuller***

**Executive Committee**

The Executive Committee, chaired by Jerry Woods, met six times in 2008. In addition to reviewing financial and personnel matters, it dealt with the reconsideration of complaints and matters relating to the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), and provided direction to staff on ongoing concerns, strategic planning, interventions by the Commission in human rights cases, media releases, correspondence and emerging issues. Committee members also met with the Minister of Justice regarding proposed changes to *The Human Rights Code*.

The Committee corresponded with a public school division regarding its policies with respect to the admission of non-resident students with disabilities. The school division made changes to the policy which allayed the Committee's concerns regarding equitable access to the division's schools for non-resident students with disabilities.

**Issues & Communications Committee**

The Issues & Communications Committee, chaired by Robin Dwarka, met five times in 2008. It considered matters relating to the Commission's communications, such as its monthly bulletin *Connections*, provided direction regarding the Commission's educational initiatives, including youth conferences and employment seminars, and oversaw the promotion of human rights, including events to celebrate the 60th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights.

The Committee also oversaw the Commission's role in the Racialized Communities and Police Services Project (RCAPS), a joint initiative with the University of Winnipeg to examine equity in policing in Manitoba and to develop strategies to support bias-free policing.

The Committee continued to look for innovative ways to fulfill the Commission's mandate with respect to human rights education and promotion, despite the lack of a dedicated education staff position.

**Policy & Legislative Review Committee**

The Policy and Legislative Review Committee, chaired by Yvonne Peters, met twice this year. Committee representatives also met several times with the Minister of Justice and his staff to review and discuss legislative proposals for amendments to *The Human Rights Code*.

In addition to discussing matters related to the status of the legislative proposals to *The Code*, the Committee also oversaw development of new Commission policy guidelines, including "Pre-employment Inquiries: You can respect human rights in hiring" (2008) and guidelines regarding rental and condominium housing (to be released in 2009). The Commission's guideline "Drug and Alcohol Testing in the Workplace" was released in 2008.

# COMPLAINT PROCESS - OVERVIEW

**Pre-Complaint Resolution Process**
This is a voluntary, without prejudice process whereby the Commission mediators attempt to resolve an issue between a complainant and a respondent, prior to the filing of a formal complaint of discrimination under *The Code*. In 2008, 51 matters were resolved successfully in the pre-complaint process.

**Mediation**
The Commission encourages parties to attempt to resolve a complaint if they wish to do so, at any stage of the process, whether prior to or during an investigation. In 2008, 145 files were assigned to the three staff mediators at the pre- and mid-investigation stages. Sixty two (62) complaints were resolved successfully in 2008 either at the pre-investigation stage with the mediator or during the investigation, both with and without commission involvement. 42 were resolved in pre-investigation and 20 during the investigation.

**Investigation**
Each complaint that is not resolved in the mediation process is assigned to the eight person investigation team that conducts interviews as well as collects and analyzes evidence. Upon completion of the investigation, a comprehensive Investigation Assessment Report is prepared, making a recommendation to the Board of Commissioners for determination pursuant to *The Code*. In 2008, the investigation team was assigned 172 formal complaints to investigate and the team completed Investigation Assessment Reports on 142 complaints. During 2008 the average length of an investigation, including preparation of the written report, was 11.28 months. In addition to the investigation reports, the team of investigators and mediators prepared 66 reports with respect to complaints that were either withdrawn or abandoned.

**Board Directed Mediation**
Pursuant to s.29 (2) of *The Code*, the Board of Commissioners may cause mediation to be undertaken between the parties where the evidence obtained during the investigation is sufficient to substantiate a contravention of *The Code*. In 2008, 23 files were referred to directed mediation. In 2008, 26 cases were voluntarily resolved at this stage and in three other cases, the Board determined that the offer made by the respondent in the mediation process was reasonable, the complainant rejected the offer and the file was closed.

**Adjudications**
Pursuant to s.29 (3) of *The Code*, the Board of Commissioners can refer complaints to adjudication, either directly or after board directed mediation is not successful. In 2008, five files were referred to adjudication and one adjudication hearing was completed. In addition, eight files which had been referred to adjudication were resolved by legal counsel in 2008, in advance of a hearing scheduled to take place.

***"We may have different religions, different languages, different colored skin, but we all belong to one human race."***

***Kofi Annan***

# SETTLEMENTS

The following are examples of cases from the pre-complaint, mediation and board directed mediation processes.

**Pre-Complaint**
Pre-complaint resolution is a voluntary process allowing mediators at the Manitoba Human Rights Commission to attempt to resolve an issue prior to filing a formal complaint. When both parties agree to this process, the matter is often resolved quickly, informally and confidentially to the satisfaction of both parties. In a number of these cases, the solution is systemic and many more people than the original complainant benefit.

***"You cannot make yourself feel something you do not feel, but you can make yourself do right in spite of your feelings."***

***Pearl S. Buck***

**Services – Disability**
The complainant, who is visually impaired, went shopping to buy an item on sale. He brought cash but at the checkout he was told that he would get further savings if he applied for a store credit card. With the assistance of his colleague he completed the application form. When he was asked for photo identification, he presented his transit pass issued by the Canadian National Institute for the Blind (CNIB), which had a registration number and a picture. He did not posses a driver's license due to his disability.

He was advised, however, that he could not receive the credit card because the identification was unacceptable by the store and its management. The man contacted the Commission and both parties agreed to pursue pre-complaint mediation before a formal complaint was filed. The matter was resolved by the respondent store providing the man with a letter of apology, a $100 gift certificate and a clarification to its identification policy by accommodating individuals who do not have a driver's license but supply another form of photo identification.

**Services – Disability – Reasonable Accommodation**
The complainant, a power wheelchair user, was graduating high school. The organizers of the evening Safe Grad social event had elected not to include a wheelchair-accessible school bus in providing transportation for the students. They proposed that the complainant be assisted on and off the bus, which she felt would be embarrassing, humiliating and unsafe. The other option they suggested would be for her to travel separately to the event.

Commission staff contacted the division superintendent who immediately understood the issue. The matter was resolved with the complainant being advised that there would be a wheelchair accessible bus included as transportation to the Safe Grad event. The young woman wrote to the Commission saying that her graduation night was great and thanking those involved for making it possible.

**Employment – Ancestry**
The complainant, who is an Aboriginal man, alleged he received differential treatment in his employment based on his ancestry. He alleged he was informed by the owner that he would be hired on full-time and not be laid off during the slow season. According to the complainant, he was subjected to several negative conversations in the workplace regarding Aboriginal people during his employment. He was then laid off, but discovered that an employee, who was white, was allegedly hired on a full-time permanent basis. The complaint advised that he had had conflict with the same employee while he was employed, which the respondent had been aware of and had tried to address on several occasions.

The parties agreed to the pre-complaint resolution process and reached an agreement with the complainant receiving $1,760 in general damages.

**Employment – Reprisal – Sexual Harassment**
A woman claimed her general manager advised her to go to a website which she believed was work related. However, it turned out to be a pornographic website. She claimed the general manager then proceeded to take control of her mouse. She said she told him that she did not want to see the content and closed her browser. She said she then informed the company owner that she felt she could no longer work there due to the incident. The owner addressed the issue with the manager. She said the manager apologized but also told her to never take complaints to the owner again, and that all issues were to come to him. According to the woman, the harassment did not stop, and she went on medical leave and subsequently terminated her employment. The woman filed a complaint with the Commission, reporting that she was subjected to a course of unwanted sexual comments and conducts, and when she reported these comments, she was then subjected to a course of reprisal.

The matter was resolved with the complainant receiving $5,000 in general damages.

**Employment – Sex**
The complainant reported that a grocery store displayed a notice which read "now hiring – part time male grocery clerks." When she called the store to object, she claimed she was told the ad "was not against the law" because the job involved lifting 100lbs or more.

The matter was resolved before a formal complaint was filed. The store owner confirmed the signs were taken down and Commission staff offered suggestions on how to better target suitable applicants, including stating the bona fide abilities required for the position.

**Mediation**
Mediation is a voluntary process of dispute resolution offered after a formal complaint is filed. If mediation takes place before or during the investigation process, it is conducted on a confidential basis.

It is important to note that during mediation, no assessment of the merits of the complaint is made. Mediation can result in an acceptable resolution of the issues in a shorter time frame than a more formal investigation, and usually involves the individuals directly affected.

**Services - Disability**
A woman, who was shopping with her daughter, filed a complaint with the Commission alleging that her daughter, who is physically and mentally challenged, was discriminated against on the basis of her disability. While shopping, the daughter began to vocalize some discomfort and rather than offering assistance, or giving the mother an opportunity resolve her daughter's difficulty, they were asked to leave the store. Both parties agreed to resolve the matter through mediation and no investigation was initiated.

After a successful negotiation by a Commission mediator, the respondent wrote a letter to the complainant explaining how he could have dealt with the situation differently and apologized. The complainant also received $250.00 worth of gift cards.

**Employment - Disability**
The complainant was born with a congenital heart defect. After one and a half years of employment he informed his supervisor that he required open heart surgery within the next six months. That supervisor retired before the complainant's operation, and a new supervisor was hired. According to the complainant, the new supervisor was on the job for about two weeks when he advised her that he was scheduled for surgery in April and would need to take medical leave. He says that in early April he received a voice mail from the supervisor informing him that "his services were no longer required."

He filed a human rights complaint. When contacted by the Commission, the respondent was interested in a voluntary resolution. A Commission mediator used shuttle negotiation as a means of resolving the complaint. The parties entered into an agreement with the complainant receiving $10,000 in damages.

**Employment -Age**
The complainant is a woman in her early forties. She applied for a part time job and says the interview went well. A few days after the interview however, she says she was informed that the company had decided to go on a different path and would be hiring someone younger. The woman filed a complaint believing that she had been discriminated against on the basis of her age (too old).

Voluntary mediation took place and an agreement was reached. The complainant received $3,000 as general damages.

**Housing - Source of Income**
The complainant receives Employment and Income Assistance (EIA) and was looking for an apartment for her family of four. She saw a three-bedroom apartment advertised and claimed she was informed that she would require a

co-signer who had a minimum income of $30,000 a year. The woman did not know anyone who met the requirement. She did not get the apartment, and filed a complaint claiming she was discriminated against on the basis of her source of income.

The rental property manager claimed the woman did not complete her application form nor was a security deposit submitted. The company denied any discrimination.

Through mediation the parties reached an agreement, with the complainant receiving $5,000 in general damages.

**Housing – Ancestry**
The complainant, a man originally from Sri Lanka, believed he had been subjected to a course of abusive and unwelcome conduct and comments by his caretaker, based on his ancestry. He said the owners of the housing complex failed to take reasonable steps to terminate the harassment.

The respondent expressed an interest in mediation so there was no need for a formal response or investigation. An agreement was reached with the respondent agreeing not to re-employ the ex-caretaker or rent an apartment to him while the complainant was a tenant in any of their rental properties in the city.

**Board Directed Settlement Negotiations**
Board Directed Settlement Negotiations take place after an investigation where the Board has determined that the complaint has enough support in the evidence to proceed further.

**Employment – Sex - Reasonable Accommodation**
The complainant believed that because she was pregnant, she was treated differently in employment by being denied the opportunity to continue work as a hair stylist. She also claimed reasonable accommodation was not offered to her, she was not given the opportunity to be reassigned to the receptionist position, and was terminated from her employment. The company denied the allegations and stated that they had accommodated the woman during her employment. They also said that she had been assessed for accommodation into the receptionist position, but determined it to be an undue hardship.

An investigation showed that the company did not provide sufficient evidence that they had not discriminated or that they had provided reasonable accommodation while the complainant was employed.

The Board of Commissioners directed that mediation take place and a settlement was reached. The complainant received $675 in severance pay, $625 representing three months of tip money, and $1,300 in general damages. The respondent also agreed to implement anti-discrimination and reasonable accommodation policies in the workplace, and have seven managers attended

one of the Commission's educational seminars, Reasonable Accommodation in the Workplace.

**Services – Disability – Reasonable Accommodation**
The complainant has extensive arthritis and wears braces on both arms. The condominium she resides in has a pet by-law stating that an owner may have a pet providing that the owner carries the animal in their arms as they walk through the common areas. The complainant cannot carry her dog based on lifting restrictions, and claimed she requested the property manager exempt her from the by-law. Her request was denied. The woman believed the respondents discriminated against her by failing to reasonably accommodate her special needs based on her disabilities.

According to property management, the complainant would be permitted to walk her pet through the common elements to the nearest exit as a result of a verified medical concern. However, they believed allowing the complainant to walk her pet through the corridors would make it impractical to enforce the pet by-law requirements with other owners and cause undue hardship. The respondents felt reasonable accommodation had been provided to the complainant.

An investigation concluded that the respondent failed to accommodate the complainant by failing to take the necessary steps to fully explore the complainant's accommodation request and the basis for it. The Board of Commissioners determined that there was sufficient evidence to direct that mediation be undertaken. The matter was resolved with both parties agreeing to the complainant using the far exit door to leave the building during adverse weather while walking her dog, and that the rules applied only to the complainant and her one pet.

# LEGAL PROCEEDINGS

**Adjudications**
One adjudication hearing was held in 2008. Wendy Hiebert filed a complaint against Martin-Liberty Realty Ltd. o/a Amberwood Village alleging that their policy of restricting families with children to apartments on the main floor violated the right to be free from discrimination on the basis of family status when renting a home (s 16). The decision has not been released.

**Supreme Court of Canada Intervention and Decision**
On February 20, 2008, the Manitoba Human Rights Commission intervened at the Supreme Court of Canada. The Commission's Legal Counsel Sarah Lugtig presented oral arguments in *Honda v. Keays,* a court action involving an extended conflict between Honda Canada and an employee seeking accommodation of his chronic fatigue syndrome. The dispute ended in Honda firing Mr. Keays. The Commission argued that human rights legislation should inform employment law and that discriminating in the dismissal of an employee is a form of bad faith and unfair dealing that should be compensated by the courts. In the Commission's view, this was a better way to address discrimination in firing than to say that people can bypass the human rights complaint process provided in *The Code* and go directly to court to enforce their rights.

On July 27, the Supreme Court of Canada released its landmark decision. The ruling confirmed that Kevin Keays, an employee with chronic fatigue syndrome, was wrongfully dismissed after 14 years service at Honda Canada Inc. The majority determined, however, that Honda had neither acted in bad faith nor discriminated against Keays and quashed the associated $100,000 in punitive damages awarded by the Ontario Court of Appeal. It also said that people should not bypass the human rights complaint system unless the human rights legislation that applies clearly provides for this option. A minority of judges found that he had experienced discrimination and that this was a form of bad faith and unfair dealing that should be compensated under employment law.

***"The doors we open and close each day decide the lives we live."***

***Flora Whitmore***

**Settlement of Complaints Referred for Adjudication**
Among the nine complaints that had been referred to an adjudicator and were then settled prior to a hearing, were two systemic settlements, which will improve the lives of many people with disabilities in Manitoba. The first systemic agreement addressed the discrepancy in financial support adults with disabilities face when they reside with their families. As a result of the negotiated settlement facilitated by the Manitoba Human Rights Commission's legal counsel, the Manitoba Government increased the social allowance room and board rate by 28 per cent, effective in April 2009, bringing it in line with the rate paid when someone lives with a non-relative. This change recognizes the important contributions families make in providing care and support to their loved ones with disabilities. As well, it promotes independence for adults with disabilities and greater family stability.

The second was an agreement with the City of Winnipeg which will benefit people with disabilities when they are attempting to cross streets at controlled intersections. This settlement will result in all intersections with pedestrian traffic signals eventually having audible cues. The City has agreed to install audible signals at all controlled intersections over a set time period. It will also remove pushbuttons from most of the downtown area and at many locations in the rest of Winnipeg, and will test alternate methods of activating signals that are accessible. A feasible alternative to pushbuttons, once found, will be implemented. In carrying out the settlement, the City will consult a team of representatives from the community, the Manitoba Human Rights Commission and City and report publicly each year on the progress made to date.

# MONITORING REPORT - UNIVERSITY OF MANITOBA

The University of Manitoba agreed to submit data annually to the Manitoba Human Rights Commission for a three year period, pursuant to the terms of a settlement agreement. This report will summarize the second submission, covering the period from April 1, 2008 to April 1, 2009.

The University has expressed its commitment to improving the status of all women on campus in matters concerning their equitable treatment. Data submitted to illustrate how this goal was advanced during the year focuses on women in faculty, middle and senior management positions.

A number of initiatives were undertaken by Equity Services to increase its visibility throughout the campus. Presentations were made to faculty councils, administrative councils, university departments and equity committees. Four seminars were sponsored in which outside experts presented material on equity and human rights issues. Website information was updated, a poster campaign took place, and equity principles were incorporated into a handbook for faculty search committees. A CD "Respect our Rights" was developed and there is an intention to develop an interactive CD for faculty recruitment in the future.

From a broader perspective, a reasonable accommodation fund has been established to support the reasonable accommodation of employees with disabilities, and there has been a focus on the development of a respectful work and learning environment, both of which have a positive impact on recruitment and retention throughout the university.

A recent study of best practices within equity and diversity programs in Australian, Canadian and American universities endorsed the establishment of centralized departments such as Equity Services. "Generally, those universities that had a senior administrator and office charged with equity and diversity issues had a more unified and coherent message....resulting in more unity and consistency in campus programs." [1]

The hiring data, which focused on faculty positions reflected steady progress in some areas. Within the category "all academics" (which includes lecturers, research associates, instructors as well as those with professorial rank), the number of women has increased from 38.7 percent to 42.4 percent over two years. However, women make up only 31.5 percent among academics with professorial rank, and 41.2 percent of those are clustered at the lowest rank of assistant professor. Women as tenured faculty increased from 52 percent to 57 percent since 2007, which will impact the professional ranks in the future. Only 20 percent have reached the rank of full professor, while the remaining 35.8 percent are associate professors. On a more encouraging note, the "new hires" for the year ending April 1, 2009 were evenly divided among men and women.

[1] *Best Practices in Equity and Diversity A Survey of Selected Universities February 2009, at p.7*

***"Change will not come if we wait for some other person or some other time. We are the ones we've been waiting for. We are the change that we seek."***

***Barack Obama***

# RAISING AWARENESS

The Manitoba Human Rights Commission is committed to public engagement and education. In 2008, with limited resources but a dedicated staff, the Commission continued to fulfill its mandate of educating and promoting human rights awareness in Manitoba.

**Public Conference and Awards Dinner**

To commemorate the 60th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights, the Manitoba Human Rights Commission and its partners the Canadian Human Rights Commission and the Manitoba Association for Rights and Liberties hosted a day-long public event, "*Into the Future Human Rights Conference*". The conference took place on International Human Rights Day and included three workshops examining human rights issues affecting First Nations, women, and people with disabilities.

In the evening, the commitment and youth awards were presented. This year's Human Rights Commitment Award of Manitoba recognized work that promoted the rights of children. The Sybil Shack Human Rights Youth Award acknowledged efforts that had an impact on the advancement of human rights as guaranteed in the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and human rights legislation.

***"What we do here, matters there. What happens there, matters here."***

***Dr. Samantha Nutt***

The 2008 recipients of the Human Rights Commitment Award of Manitoba were Yude Henteleff Q.C., a founder of the Learning Disabilities Association of Manitoba and the Learning Disabilities Association of Canada, and Irene McKay, a Child Development Specialist with Awasis Agency of Northern Manitoba.

The 2008 recipient of the Sybil Shack Human Rights Youth Award was Joe A. Ross School of the Opaskwayak Cree Nation.

**Youth Conferences**

The cornerstone of the Commission's youth initiative continues to be its youth conferences, which were held four times during the year. The first three conferences "Our World, Your World, My World", held in The Pas, Brandon and Winnipeg during the spring, brought students from across the province together with one central project: the creation of the "Peace by Piece" banner. The last conference, "Celebrate Your Rights" held in December in Winnipeg, concluded with the delivery of the banner to the Manitoba Legislature.

Students at the first three conferences participated in a variety of interactive workshops and presentations that addressed such topics as discrimination, harassment, and the rights and responsibilities of students. Dr. Samantha Nutt, founder and Executive Director of War Child Canada spoke to participants at the Brandon and Winnipeg spring conferences.

Dr. Nutt told the students that all people are entitled to the same rights, such as the right to an education, the right to practice or not practice a certain religion and the right to be treated fairly before the law. She also spoke of child soldiers, the millions upon millions of AKA guns available at a mere six dollars apiece, and described the devastation caused by cluster munitions.

Dr. Nutt captivated the students and concluded by telling them that there were four ways they could make a difference: learn, give, ask and act. "This is our world, your world, my world," she said adding, "It is not about charity. It's about our common humanity. It's your legacy, your choices."

The "Peace by Piece" session at the spring conferences celebrated the 60th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights and challenged students to take on the values and goals of the Declaration. Starting with the Northern Conference in The Pas, each school was provided with a piece of material and students were given one hour to create personal messages about human rights on it. This project continued with participants at the Winnipeg and Brandon conferences adding their contributions. Using all the "peace pieces" the banner was constructed with the help of COR Enterprises Inc. and Ventures, organizations which work with adults with disabilities, and the Headingley Tailor Shop, all of whom played a vital role in its assembly.

The "Peace by Piece" banner symbolizes the commitment of youth in Manitoba to human rights today and tomorrow. On December 9, after the fourth and final youth conference of 2008, the banner was delivered to the Manitoba Legislature with over 200 students and teachers present for its unveiling. In total, over 40 Manitoba schools contributed "peace pieces" towards the banner.

The banner subsequently travelled to Brandon, where it was displayed at City Hall and will travel a full circle with its unveiling in the North in early 2009.

**Racialized Communities and Police Services Project (RCAPS)**
The RCAPS Project is a partnership with researchers from the University of Winnipeg and the Manitoba Human Rights Commission. The second phase of this project began in 2008.

The RCAPS working committee met five times during 2008; two of those meetings were with the new Chief of Police, Keith McCaskill, and one other was with the RCAPS Advisory Committee.

During the year, the University of Winnipeg secured a grant allowing the project to continue its work, which will involve follow up interviews with those community groups who have been consulted in the past, and policy and literature reviews.

During the second meeting with Police Chief McCaskill, an invitation was extended to have two members of the Winnipeg Police Service sit on the RCAPS Advisory Committee. By the end of the year it was confirmed that

Human Resources Manager Sharron Gould and Deputy Police Chief Doug Webster would join President of the University of Winnipeg Dr. Lloyd Axworthy, Elder Art Shofley, Dufferin School Principal Suni Mathews, Executive Director of Winnipeg Harvest David Northcott and former Chairperson of the Manitoba Human Rights Commission Janet Baldwin as members of the RCAPS Advisory Committee.

**Educational and outreach activities**

Approximately 580 people registered for all of the Commission's educational program seminars, which were held in Winnipeg and Brandon. Outreach presentations about human rights protections were delivered to an additional 1800 people. The Commission also provided an informational booth at such community events as Pride Day, International Women's Day and Law Day.

The Commission is continuing to update its guidelines for use on both its website and for publication. As well, two new publications *Drug and Alcohol Testing in the Workplace* and *Pre-employment inquiries: You can respect human rights in hiring* were written. New guidelines regarding rental and condominium housing will be released in 2009.

And finally, the Commission began a re-design of its website and hopes to launch the new plain language and interactive site in 2009.

# COMMISSIONERS

**Chairperson**
**Jerry Woods** is a proud member of the Couchiching First Nation and hosts all of the Commission's youth conferences. His background in the labour movement and his expertise as a negotiator serve him well as a strong advocate for Aboriginal employment and human rights issues. He continues to work in the community as an activist and strives for equitable outcomes with a dedication to improving the quality of life for all people. Jerry's passion is golf, and his joy is his family, wife Cathy, their six children, and eight grandchildren.

**Vice-Chairperson**
**Yvonne Peters** has a Bachelor of Arts and a Bachelor of Law from the University of Saskatchewan and a Bachelor of Social Work from the University of Regina. She practices equality rights law in Winnipeg, providing legal consultation and advice to unions, community groups, human rights organizations, the corporate sector and governments. Her community work includes serving on the Council of the Manitoba Bar Association, the Board of Directors of the Canadian Women's Health Network and chairing the Human Rights Committee of the Council of Canadians with Disabilities.

***"We have a hunger of the mind which asks for knowledge of all around us, and the more we gain, the more is our desire; the more we see, the more we are capable of seeing."***

***Maria Mitchell***

**Commissioners**
**Robin Dwarka** is the Director of Administration for Legal Aid Manitoba. She is a Certified Management Accountant (CMA) and has a Bachelor of Commerce (Honours) from the University of Manitoba. Robin is a founding member of the Manitoba Pan Handlers, a local steel band. Currently, she is active in the Caribbean community primarily through the Building Sub-Committee of the Council of Caribbean Organizations of Manitoba and The Caribbean Folklorama Pavilion. Robin is a Board Member of the Manitoba Association for Rights and Liberties (MARL) and is currently its Treasurer.

**Elliot Leven** is a lawyer by profession and his preferred areas of practice are labor and employment law and Aboriginal law. He is an active member of Winnipeg's gay and Jewish communities. He is the president of the Community Unemployed Help Centre, a member of the Law Society of Manitoba's Committee on the Independence of the Legal Profession, and on the Board of the Manitoba Council of Administrative Tribunals (MCAT).

**Sheena Rae Reed** was born and raised in Flin Flon and her love of the North resulted in her returning to her hometown after receiving her Arts Degree from the University of Manitoba and studying two years of law. Once she returned to Flin Flon, she began working in social services and today she works with Child and Family Services for the Government of Manitoba. For the last seventeen years Sheena has coached girls' gymnastics and has been involved in Big Brothers/Big Sisters. She is also a Board Member of the Northern Women's Resource Centre in Flin Flon, the Vice-President of the Flin Flon Friendship Centre's Board of Directors and the past President of the Manitoba Association of Friendship Centres.

**Ajit Kaur Deol, O.M.** is an educator, a committed activist and forward thinking multicultural leader. She was a teacher at Edward Schreyer High School in Beausejour and Maples Collegiate in Winnipeg for many years. Ajit is credited with developing the Caroline McMorland School for the mentally disabled in Ontario. She has been on the Board of Directors of countless organizations and is currently a member of the Advisory Committee Punjab Foundation and a member on the Cabinet Committee on Agencies, Boards and Commissions. She is also a member of the Manitoba Citizenship Council, and a Director on the Board of the Seven Oaks School Education Scholarship Foundation and Seven Oaks General Hospital Foundation.

**Mzilikazi (Mzi) Ndlovu** was born and raised in Matshetsheni Tribal Trust Land, a reserve community near the town of Gwanda in Zimbabwe. After arriving in Winnipeg, he studied at the University of Winnipeg to pursue a liberal arts education, where he was instrumental in the *Food Bank and Safe Walk* Program initiatives and elected Vice President of the African Student Association. For many years he produced and hosted *The African Summit* on CKUW, the community radio station at the University of Winnipeg. He has freelanced for CBC, the Society for Manitobans with Disabilities and the Manitoba Association for Rights and Liberties. Mzilikazi currently works for Winnipeg Child and Family Services.

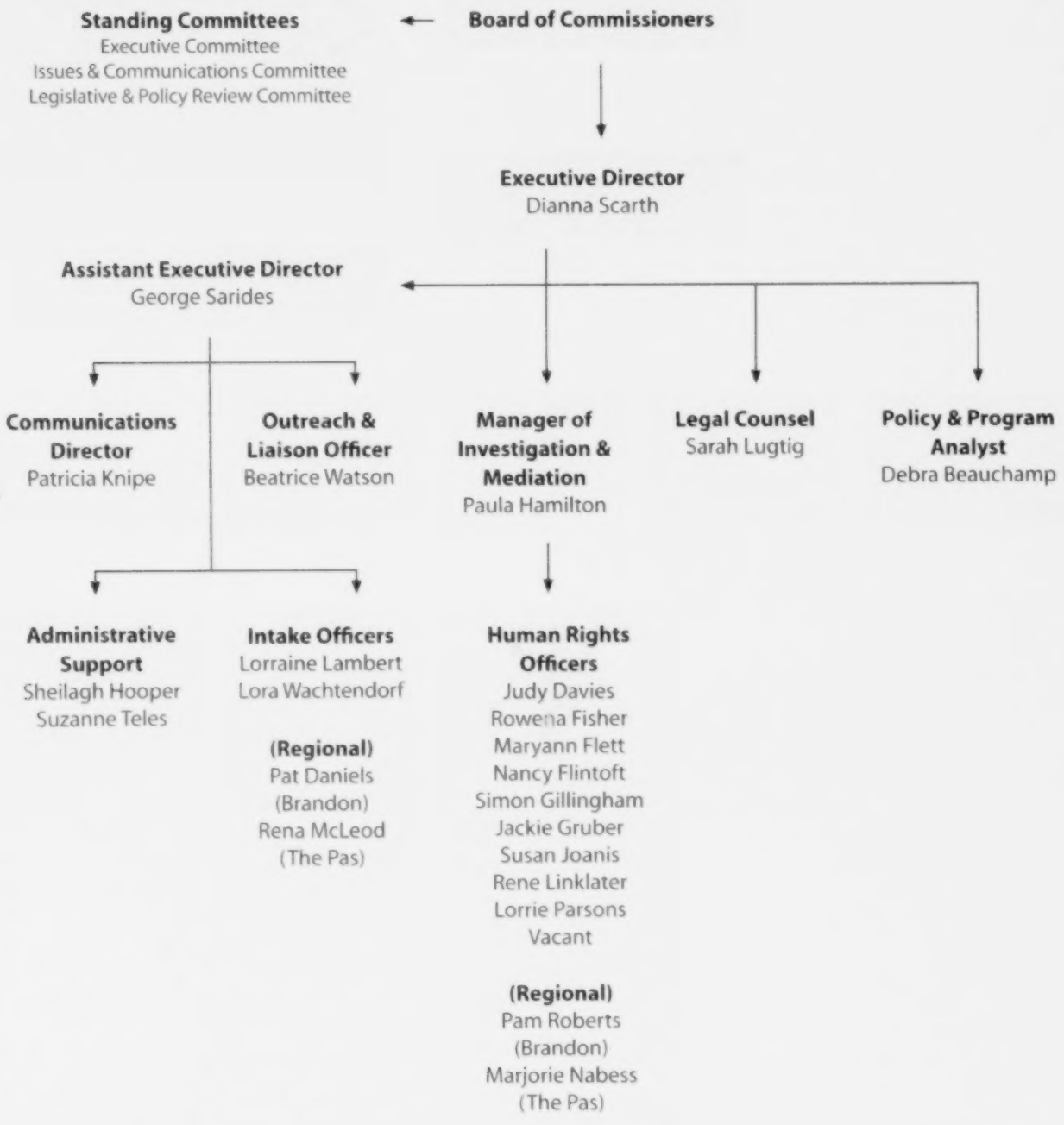
**Joan Hay** has lived in Winnipeg's inner city for over twenty years. She was a Research Assistant/Community Interviewer for two books on community development, *In Their Own Voices: Urban Aboriginal Community Development* (2006) and *Doing Community Development* (2007). Joan co-hosts a radio show called "Inner City Voices" on CKUW, the University of Winnipeg s community station, and is the founding member and Chair of the Inner City Aboriginal Neighbours (I-CAN) group. She also is involved with many inner city boards and committees and currently works at the Ma Mawi Wi Chi Itata Centre Inc. as a Community Helper/Emergency Services Worker. Joan is of Ojibwe/Dakota descent from Waywayseecappo First Nation in Manitoba.

**Leo Aniceto** started working as a staff lawyer for Somerset Law Office, Family Unit, Legal Aid Manitoba in November of 2007. Prior to this, he practiced on his own for about five years helping clients in the areas of family law, criminal law, child protection and real estate. Leo has three children. He is a member of the Filipino community and enjoys helping fellow Filipinos with their legal problems whenever he can.

**Karen Banuga** is a Research Officer and Access and Privacy Coordinator for the Assiniboine Credit Union. She has a Bachelor of Arts Degree from the University of Brandon and is a member of the Islamic Community. Karen is a strong advocate of women's rights and is an active member of the Manitoba Government Employees Union and Chief Steward. She loves to travel and finds it helpful in understanding other cultures and belief systems. Karen is married with four children.

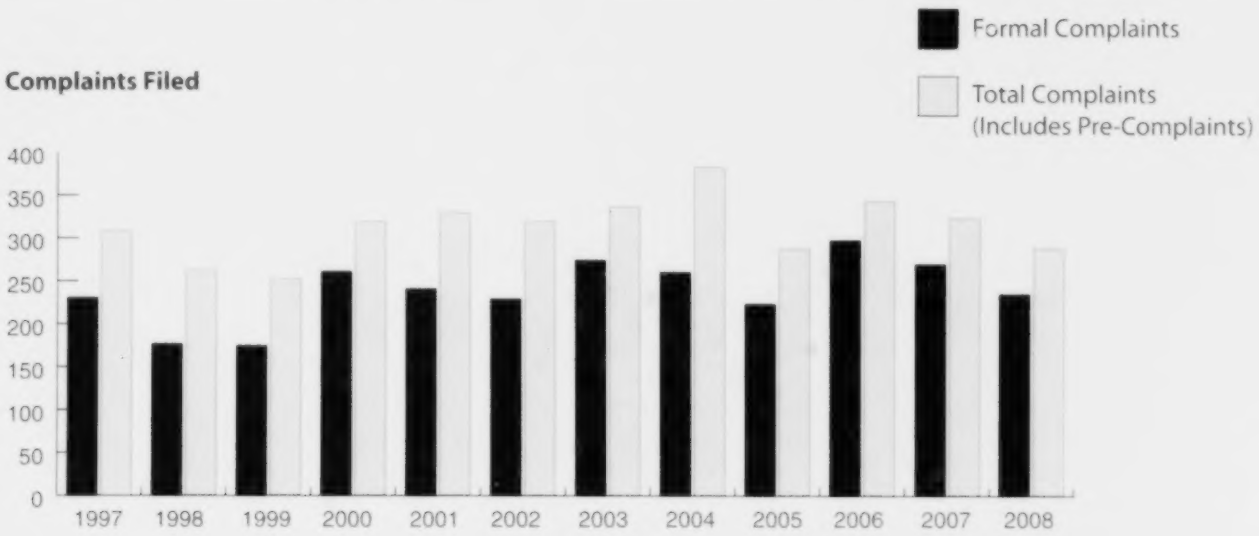
# MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

## Organization Chart 2008



# STATISTICS

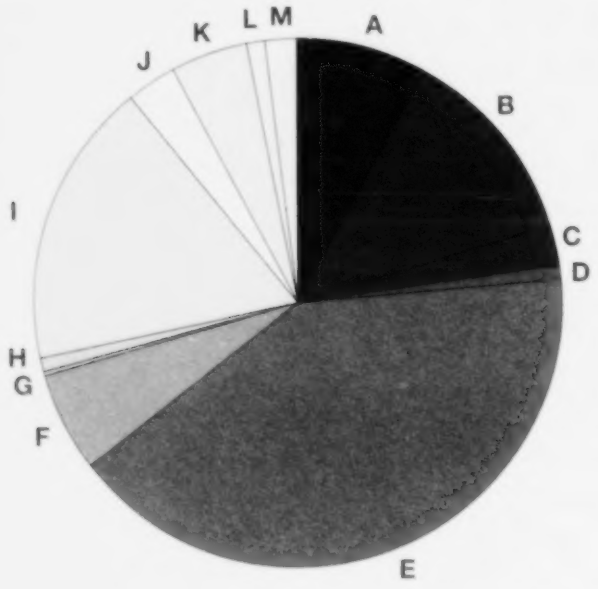
**Complaints Filed**




**Number of Complaints**

| Year | Formal Complaints | Total Complaints (Includes Pre-Complaints) |
|---|---|---|
| 1990 | 245 | n/a |
| 1991 | 265 | n/a |
| 1992 | 216 | n/a |
| 1993 | 149 | n/a |
| 1994 | 150 | n/a |
| 1995 | 169 | n/a |
| 1996 | 218 | n/a |
| 1997 | 231 | 308 |
| 1998 | 177 | 262 |
| 1999 | 175 | 252 |
| 2000 | 261 | 319 |
| 2001 | 241 | 329 |
| 2002 | 229 | 319 |
| 2003 | 274 | 336 |
| 2004 | 260 | 382 |
| 2005 | 223 | 287 |
| 2006 | 297 | 342 |
| 2007 | 274 | 326 |
| 2008 | 235 | 286 |

## Formal Complaints Registered in 2008 - By Grounds




- A Age (19)
- B Ancestry (29)
- C National Origin (6)
- D Ethnic Origin (2)
- E Disability (96)
- F Marital/Family Status (14)
- G Political Belief (1)
- H Religion (2)
- I Sex (incl. Pregnancy) (41)
- J Gender Det. Characteristics (7)
- K Sexual Orientation (11)
- L Source of Income (3)
- M Other (4)

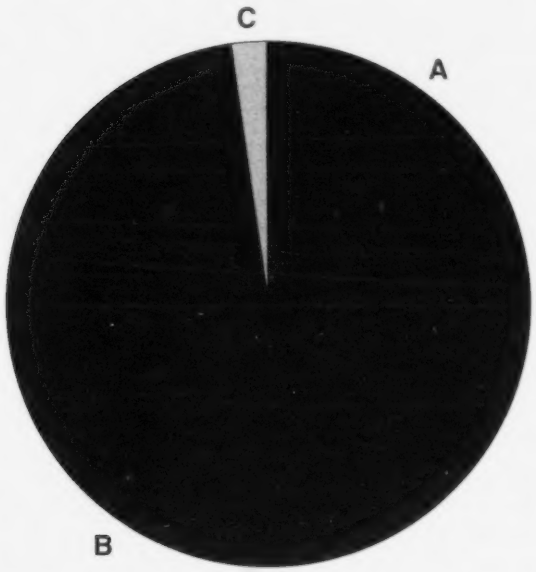
**Total Complaints Registered = 235**

## Files Closed by Grounds in 2008

| Area | Pre-complaint Resolution | Pre-Board Settlements | Withdrawn / Abandoned | Dismissed by Board | Terminated / Offer Found Reasonable | Settled By Board Directed Mediation | Referred to Adjudication | Settled Prior to Adjudication |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Age | 5 | 5 | 7 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ancestry | 5 | 4 | 13 | 19 | 3 | 0 | 1 | 1 |
| National Origin | 2 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ethnic Origin | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Disability | 26 | 29 | 25 | 53 | 0 | 16 | 3 | 6 |
| Marital/Family | 4 | 2 | 5 | 8 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Political Belief | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Religion | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| Sex (including Pregnancy) | 5 | 15 | 11 | 13 | 0 | 6 | 0 | 0 |
| Gender Determined Characteristics | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sexual Orientation | 2 | 3 | 1 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Source of Income | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Other | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALS | 51 | 62 | 66 | 110 | 4 | 26 | 5 | 8 |

**Total Complaints by Grounds 2008 332**

## Formal Complaints Registered in 2008 - By Area




A Services (51)
B Employment (179)
C Housing (5)

**Total Complaints Registered = 235**

## Files Closed by Area in 2008

| Area | Pre-complaint Resolution | Pre-Board Settlements | Withdrawn / Abandoned | Dismissed by Board | Terminated / Offer Found Reasonable | Settled By Board Directed Mediation | Referred to Adjudication | Settled Prior to Adjudication |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Services | 10 | 7 | 16 | 38 | 3 | 6 | 2 | 6 |
| Employment | 30 | 52 | 45 | 70 | 1 | 19 | 1 | 2 |
| Contracts | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Housing | 11 | 3 | 5 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| Other | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTALS** | **51** | **62** | **66** | **110** | **4** | **26** | **5** | **8** |

**Total Complaints by Area 2008 332**

## Formal Complaints Registered in 2008 - By Nature of Allegations

A Sexual Harassment (10)
B Other Harassment (13)
C Reasonable Accommodation (61)
D Differential Treatment (142)
E Reprisal (9)

**Total Complaints Registered = 235**

## Files Closed by Nature of Allegation in 2008

| Nature of Allegation | Number of Complaints |
|---|---|
| Sexual Harassment | 14 |
| Other Harassment | 13 |
| Reasonable Accommodation | 105 |
| Differential Treatment | 185 |
| Reprisal | 15 |

**Total Complaints by Nature of Allegation 332**

# ENGLISH

# LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION • ÉGALITÉ DES CHANCES

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

## RAPPORT ANNUEL 2008

# La Commission des **droits de la personne** du Manitoba

**Winnipeg**
175, rue Hargrave, 7e étage
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Tél. : 204 945-3007
Téléc. : 204 945-1292
Courriel : hrc@gov.mb.ca

**Brandon**
Édifice du gouvernement provincial
340, 9e Rue
Brandon (Manitoba) R7A 6C2
Tél. : 204 726-6261
Téléc. : 204 726-6035

**The Pas**
Centre de commerce Otineka 2e étage
C.P. 2550
Le Pas (Manitoba) R9A 1M4
Tél. : 204 627-8270
Téléc. : 204 623-5404

**Numéro sans frais**
1 888 884-8681

**ATME**
1 888 897-2811

**Site Web**
www.manitoba.ca/hrc

*La Commission accepte les appels à frais virés.*

***Page de couverture***

*Couverture : Dévoilement de la bannière « Peace by Piece », au Palais législatif du Manitoba, le 9 décembre 2008.*

*Photographie : Joe Bryksa*
*Gracieuseté du journal Winnipeg Free Press*

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

RAPPORT ANNUEL DE 2008

# LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

Le *Code* interdit, en matière d'emploi, de logement, de contrats et de services à la population, la discrimination non justifiée qui repose sur les motifs suivants :

- Ascendance
- Nationalité ou origine nationale
- Milieu ou origine ethnique
- Religion ou croyance, croyances religieuses, associations religieuses ou activités religieuses
- Âge
- Sexe, y compris la grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse
- Caractéristiques fondées sur le sexe
- Orientation sexuelle
- État matrimonial ou statut familial
- Source de revenu
- Convictions politiques, associations politiques ou activités politiques
- Incapacité physique ou mentale

Les membres des autres groupes qui historiquement ont été désavantagés peuvent aussi déposer une plainte. Est également interdite la diffusion sous une forme ou sous une autre d'une affiche ou d'une déclaration qui indique ou recommande un comportement discriminatoire.

La plupart des employeurs, des locateurs ou des prestataires de services qui sont établis au Manitoba sont assujettis à la loi provinciale et sont tenus de respecter le *Code des droits de la personne du Manitoba*. Certaines entreprises privées, comme les compagnies aériennes, les banques et les entreprises de télécommunications, ainsi que la fonction publique fédérale et de nombreux gouvernements et organismes des Premières nations sont toutefois régis par la loi fédérale. Les plaintes à leur égard doivent donc être déposées devant la Commission canadienne des droits de la personne en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission des droits de la personne du Manitoba assure l'exécution des dispositions antidiscriminatoires du *Code*. Elle est autorisée à jouer le rôle de médiateur et à faire enquête sur les plaintes concernant la discrimination, à soumettre des causes à l'arbitrage, à offrir des activités éducatives au public et à promouvoir les droits de la personne.

Procureur general
Ministre de la Justice

Son Honneur
L'honorable John Harvard
Lieutenant-gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de présenter à Votre honneur le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année 2008.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'expression de mon profond respect.

Le ministre,

Dave Chomiak

THE MANITOBA
**HUMAN RIGHTS**
COMMISSION

LA COMMISSION DES
**DROITS DE LA PERSONNE**
DU MANITOBA

Monsieur Dave Chomiak
Ministre de la Justice et procureur général
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Monsieur,

Nous avons le privilège de vous adresser le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année civile se terminant le 31 décembre 2008.

C'est avec notre profond respect, Monsieur le Ministre responsable de l'administration du *Code des droits de la personne du Manitoba*, que nous vous soumettons ce document.

La présidente,

Jerry Woods

# TABLE DES MATIÈRES


Message du président ..... 02

Rapport de la directrice générale ..... 04

Rapports des comités ..... 06

Traitement des plaintes – Vue d'ensemble ..... 08

Règlements ..... 09

Procédures judiciaires ..... 14

Rapport de contrôle ..... 16

Sensibiliser davantage ..... 17

Commissaires ..... 20

Organigramme ..... 23

Statistiques ..... 24

# MESSAGE DU PRÉSIDENT

En 2008, nous avons célébré le 60e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. Ce document a été et demeure une des grandes réalisations de cet organisme. C'était la première fois que les droits de la personne et les libertés fondamentales faisaient l'objet d'un énoncé détaillé; la Déclaration a constitué la base de la législation manitobaine sur les droits de la personne.

La Déclaration a été rédigée à une époque où le monde sortait d'une guerre dévastatrice au cours de laquelle la race humaine avait subi des atrocités dont on parle encore aujourd'hui. Soixante ans plus tard, nous soulignons les nombreuses réalisations dues à la Déclaration, tout en reconnaissant qu'il reste encore beaucoup à faire.

La Commission des droits de la personne du Manitoba et ses partenaires, la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association manitobaine des droits et libertés, ont profité du 60e anniversaire pour organiser une conférence d'une journée intitulée *Aller de l'avant*; la conférence a comporté des ateliers sur des questions intéressant la condition féminine, les Premières nations et les personnes handicapées.

La jeunesse manitobaine a aussi célébré le 60e anniversaire en travaillant à la bannière « Peace by Piece » des droits de la personne qui a été dévoilée au Palais législatif, le 9 décembre 2008. La bannière révèle les aspirations des élèves de toute la province au chapitre des droits de la personne.

Pourtant, malgré les célébrations, les conférences et les messages diffusés sur les droits de la personne par les élèves des écoles secondaires, on continue de mal comprendre la nature de la Commission des droits de la personne du Manitoba, son mode de fonctionnement et ce qu'elle accomplit. Des débats nationaux sur des questions telles que la différence entre la liberté d'expression et le rejet verbal, des descriptions inexactes du processus d'arbitrage ou des rapports erronés sur certaines décisions récentes rendues par d'autres administrations ont parfois obscurci le travail important qui se fait pour renforcer une société manitobaine exempte de discrimination.

La Commission des droits de la personne du Manitoba est fière de ses réalisations. En 2008, certains règlements ou accords systémiques très importants qui amélioreront la vie de nombreuses personnes handicapées ont eu lieu. Un accord a porté sur le soutien financier moindre que les adultes handicapés reçoivent quand ils vivent avec un membre de leur famille, plutôt qu'avec quelqu'un d'autre; les taux ont été ajustés, et ils sont maintenant identiques dans les deux cas.

***"Un droit, ce n'est pas quelque chose que l'on vous donne; c'est quelque chose que personne ne peut vous enlever."***

***Ramsey Clark***

Un autre accord a été conclu avec la Ville de Winnipeg et profite aux personnes handicapées quand elles essaient de traverser la rue à une intersection contrôlée. Grâce à l'accord, toutes les intersections où existent des signaux destinés aux piétons seront un jour munies de signaux sonores.

Cette année, j'ai assisté à un colloque national intitulé *Advancing Inclusion of Students with Disabilities* (Améliorer l'inclusion des élèves handicapés) et j'y ai pris la parole. Avec un certain nombre d'autres conférenciers préoccupés par la question, j'ai parlé des enfants autochtones handicapés en évoquant un document stratégique récent du Manitoba qui révélait que certains services ne sont tout simplement pas offerts aux enfants vivant dans les réserves, parce que bon nombre d'entre eux sont laissés pour compte par les diverses administrations.

Aujourd'hui, la Commission collabore avec la Commission canadienne des droits de la personne et avec de nombreux organismes autochtones afin de trouver une façon de régler cette situation, au lieu de ne rien faire et de continuer à blâmer le perpétuel clivage des administrations.

Le projet de recherche sur les collectivités racialisées et les services de police (Racialized Communities and Police Services Project, ou RCAPS), qui examine des cas signalés à la Commission concernant les services de police fournis aux résidents autochtones d'un quartier de Winnipeg, va de l'avant. Pendant l'année, la Commission a tenu deux réunions très fructueuses avec le chef de police, et deux membres du service de police de Winnipeg siègent maintenant au Comité consultatif du RCAPS.

Le respect, la diversité et l'égalité sont les fondements des droits de la personne au Manitoba. Ce sont là des qualités idéales vers lesquelles nous continuons de tendre, sans pour autant les avoir atteintes encore. La plupart des gens conviendront que le jour où les commissions des droits de la personne ne seront plus nécessaires marquera l'occasion d'une autre célébration, mais nous n'en sommes pas encore là.

Je tiens encore une fois à remercier le personnel de la Commission pour le dévouement et la détermination dont il fait preuve afin de préserver la tradition bien enracinée au Manitoba qui consiste à protéger les droits de la personne chez nous. Je suis particulièrement reconnaissant envers la directrice générale, M^me^ Dianna Scarth, et la vice-présidente, M^me^ Yvonne Peters, pour les conseils qu'elles continuent de fournir.

Je tiens en outre à remercier l'ancien commissaire Mumulla V. Naidu de son dévouement pour la cause des droits de la personne au cours des années, et à accueillir M^me^ Karen Banuga au conseil.

*Le président,*
**Jerry Woods**

# RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Bon nombre des points saillants de l'année ont mis en lumière l'engagement solide pris par la Commission en faveur de l'éducation des jeunes sur les droits de la personne. Pourquoi mettre ainsi l'accent sur les jeunes? Mark Twain a écrit : « Car c'est au cours des tendres années de la vie que ces choses prennent le mieux racine et deviennent les plus durables et les plus précieuses. » Cette citation est tout aussi vraie aujourd'hui qu'il y a 100 ans.

En aidant tôt les jeunes à comprendre ce en quoi consiste la protection des droits de la personne, on leur apprend les moyens de lutter contre la discrimination dans leur propre vie, et c'est là toute la valeur de l'effort. Au cours de nos conférences présentées aux jeunes, des élèves nous ont parlé, par exemple, de l'intimidation et du harcèlement dont ils avaient fait l'expérience sur Internet, des commentaires racistes et homophobes entendus en classe et dans la cour d'école, et de la discrimination dont ils avaient fait l'objet dans leur premier emploi. Or, les valeurs que l'on acquiert au chapitre des droits de la personne pendant sa jeunesse perdurent; au cours des huit dernières années, plus de 3 000 élèves ont assisté aux conférences de la CDPM organisées pour les jeunes. Bon nombre des participants nous ont dit que l'expérience avait influé sur leur choix de carrière, que l'effet de la conférence s'était fait sentir longtemps après cette dernière et qu'elle avait façonné leurs attitudes tandis qu'ils vieillissaient et devenaient des adultes.

***"Car c'est au cours des tendres années de la vie que ces choses prennent le mieux racine et deviennent les plus durables et les plus précieuses."***

***Mark Twain***

Au printemps de 2008, au cours des exposés saisissants et inspirants qu'elle a prononcés dans le cadre de nos conférences jeunesse à Brandon et à Winnipeg, M^me^ Samantha Nutt, fondatrice de War Child Canada, a précisé aux élèves comment ils pouvaient influer sur ce qui se passait dans les pays en développement. Les élèves ont commencé à créer des morceaux pour la bannière qui a ensuite été présentée au Palais législatif le 9 décembre 2008 pour souligner le 60^e^ anniversaire de la Déclaration des droits de l'homme de l'ONU (la bannière figure sur la couverture du présent rapport annuel). Plus tôt cette journée-là, les élèves ont écouté Stephen Hammond décrire l'évolution des droits de la personne dans le monde; il s'est alors fondé sur son livre *Steps in the Rights Direction: 365 celebrations and tragedies that inspired Canada and the world*. Il s'est servi d'une formule-jeu pour faire son exposé, ce qui a rendu ce dernier captivant et divertissant, deux qualités que la Commission a cherché à donner en priorité à toutes ses initiatives jeunesse.

À cet égard, la Commission a déjà amorcé la planification de ses conférences jeunesse de 2009 et celle d'un nouveau projet enthousiasmant qui lui permettra d'offrir sur Internet des documents pédagogiques pertinents et accessibles dont on pourra se servir dans les écoles de toute la province.

L'éducation sur les droits de la personne constitue un important volet du mandat de la Commission, tout comme la tâche consistant à faire respecter le *Code des droits de la personne* jour après jour.

On peut formuler un certain nombre d'observations sur les plaintes traitées au cours de l'année. En 2008, la Commission a fermé 55 dossiers de plus qu'elle n'en a ouverts, ce qui montre qu'elle fait de bons progrès vers l'actualisation de sa charge de travail. Le taux global de règlement, soit 45 p. 100, prend en compte les règlements intervenus à tous les stades du processus de traitement des plaintes, jusqu'à celui de l'arbitrage. La Commission continue de s'efforcer de réduire la durée des enquêtes, bien qu'il lui faille en cela se soucier aussi de la loi exigeant la tenue d'enquêtes approfondies et complètes; par ailleurs, les plaintes sont de plus en plus complexes, surtout celles qui ne sont pas réglées avant l'enquête.

La tendance à la hausse du pourcentage de plaintes fondées sur l'incapacité s'est maintenue. Pendant l'année, 47,5 p. 100 des plaintes réglées avaient l'incapacité pour motif, ce qui représente une augmentation de 10 p. 100 par rapport à l'année antérieure. La médiation semble être un outil particulièrement efficace pour régler les plaintes de ce genre. Le taux de règlement, dans le cas de ces plaintes, a atteint 49,5 p. 100, ce qui est supérieur au taux de règlement global. L'ascendance, l'origine ethnique et l'origine nationale ont constitué les motifs de plainte les plus fréquents après l'incapacité, le taux s'élevant à 17 p. 100; au troisième rang venait le sexe (y compris la grossesse), avec un taux de 14,5 p. 100.

La Commission a réussi à régler plusieurs plaintes systémiques importantes pendant l'année. Grâce à ses efforts, plus de 800 familles bénéficieront du règlement qui aura pour effet d'accroître les prestations d'assistance sociale versées aux adultes handicapés vivant avec un membre de leur famille. En outre, des milliers de citoyens malvoyants profiteront de nouveaux signaux de circulation sonores dans toute la ville de Winnipeg. Pareils règlements détruisent le mythe selon lequel les plaintes au chapitre des droits de la personne concernent des cas de discrimination individuels et que leur règlement n'a aucun effet important sur les groupes nombreux. Par ailleurs, les décisions rendues à l'égard de nombreuses plaintes individuelles touchent bien d'autres personnes en dehors de celles qui les ont déposées. Beaucoup de plaintes abordent un aspect fondamental ou éducationnel, et leur règlement montre que la législation sur les droits de la personne a aussi pour objet de réparer les torts causés.

La Commission a aussi pour mandat de promouvoir les droits de la personne. Sur ce plan, elle a poursuivi le projet de recherche sur les collectivités racialisées et les services policiers (Racialized Communities and Police Services, ou RCAPS).

La Commission se préoccupe beaucoup du niveau des services de santé assurés aux enfants dans le nord du Manitoba, surtout dans les réserves. Des réunions ont eu lieu avec une coalition de plusieurs organisations autochtones, y compris la Commission canadienne des droits de la personne et le Commissaire aux traités, le Chef Dennis Whitebird.

En terminant, je remercie sincèrement le président, M. Jerry Woods, et la vice-présidente, M^me^ Yvonne Peters, de leur soutien continu, et le personnel de la Commission, pour son enthousiasme permanent et son engagement étonnant en faveur des droits de la personne. Des changements ont eu lieu dans notre personnel cette année : Victor Schwartzman et Tracy Lloyd ont quitté la Commission, tandis que Judy Davies et Rene Linklater se sont joints à elle en qualité d'enquêteurs.

*La Directrice générale,*
**Dianna Scarth**

# RAPPORTS DES COMITÉS

**Comité exécutif**
Jerry Woods (Président)
Yvonne Peters
Ajit Kaur Deol, O.M.
Elliot Leven
Robin Dwarka
Dianna Scarth
Sarah Lugtig
Debra Beauchamp

**Comité des communications et des questions diverses**
Robin Dwarka (Présidente)
Jerry Woods
Karen Banuga
Joan Hay
Mzi Ndlovu
Dianna Scarth
George Sarides
Patricia Knipe
Beatrice Watson
Debra Beauchamp

**Comité de l'examen des lois et des politiques**
Yvonne Peters (Présidente)
Jerry Woods
Elliot Leven
Sheena Rae Reed
Leo Aniceto
Dianna Scarth
Debra Beauchamp
Sarah Lugtig

***"Tandis que chaque personne grandit et devient unique, elle apprend à respecter l'unicité des autres."***

***Robert Schuller***

**Comité exécutif**
Le comité exécutif, présidé par Jerry Woods, s'est réuni six fois en 2008. Outre qu'il examine les questions relatives aux finances et aux ressources humaines, il s'occupe du réexamen des plaintes et des questions touchant l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne, et il fournit des directives au personnel sur les problèmes courants, sur la planification stratégique, sur les interventions de la Commission dans les affaires concernant les droits de la personne, sur les communiqués de presse, sur la correspondance et sur les problèmes en devenir. Les membres du comité se réunissent aussi avec le ministre de la Justice pour parler des changements que l'on propose d'apporter au *Code des droits de la personne*.

Le comité a correspondu avec une division scolaire (écoles publiques) au sujet de sa politique sur l'admission des élèves handicapés n'habitant pas dans son territoire. La division scolaire a modifié sa politique et a ainsi dissipé les craintes du comité quant à l'accès équitable à ses écoles pour ces élèves.

**Comité des communications et des questions diverses**
Le comité des communications et des questions diverses, présidé par Robin Dwarka, s'est réuni cinq fois en 2008. Il s'est penché sur les questions relatives aux communications de la Commission, comme son bulletin mensuel *Connexions*, il l'a conseillé au sujet de ses initiatives en matière d'éducation, y compris les conférences destinées aux jeunes et les colloques sur l'emploi, et il a surveillé ses activités de promotion des droits de la personne, notamment celles qui visaient à célébrer le 60e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Le comité a aussi supervisé le rôle de la Commission dans le projet sur les communautés racialisées et les services de police (RCAPS) lancé conjointement avec l'Université de Winnipeg pour examiner la question de l'équité dans les services de police du Manitoba et pour élaborer des stratégies visant à éliminer les préjugés dans les services de police.

Le comité a continué de chercher des moyens novateurs de remplir le mandat de la Commission en ce qui concerne la promotion des droits de la personne et l'éducation en la matière, malgré l'absence d'un poste consacré officiellement à l'éducation.

**Comité de l'examen des lois et des politiques**
Le comité de l'examen des lois et des politiques, présidé par Mme Yvonne Peters, s'est réuni deux fois cette année. Des représentants du comité se sont aussi réunis à plusieurs reprises avec le ministre de la Justice et son personnel afin d'étudier et de discuter les modifications que l'on proposait d'apporter au *Code des droits de la personne*.

Ce travail mis à part, le comité a supervisé l'élaboration de nouvelles lignes directrices de la Commission, y compris celle intitulée « Enquêtes pré-embauche : vous pouvez respecter les droits de la personne dans l'embauche » (2008) et celles qui se rapportent aux logements locatifs et aux habitations en copropriété (à paraître en 2009). La ligne directrice de la Commission intitulée « Tests de dépistage d'alcool et de drogues au travail » a été publiée en 2008.

# TRAITEMENT DES PLAINTES – VUE D'ENSEMBLE

**Processus de règlement préalable au dépôt d'une plainte**
Ce processus volontaire et mené sous toutes réserves donne la possibilité aux médiateurs de la Commission de chercher à régler le litige entre le plaignant et le défendeur avant le dépôt d'une plainte officielle pour discrimination en vertu du *Code*. En 2008, 51 plaintes ont été réglées de manière satisfaisante au stade de ce processus.

**Médiation**
La Commission encourage les parties qui le désirent à tenter de régler leur litige à l'une ou l'autre des étapes du processus, avant ou pendant l'enquête. En 2008, 145 dossiers ont été confiés aux trois médiateurs de la Commission à l'étape préalable à l'enquête ou durant celle-ci. Soixante-deux (62) plaintes ont été réglées avec succès en 2008, soit à l'étape préalable à l'enquête avec l'aide d'un médiateur, soit pendant celle-ci, avec ou sans l'intervention de la Commission. Quarante-deux (42) plaintes ont été réglées à l'étape préalable à l'enquête, et 20, pendant celle-ci.

**Enquête**
Chaque plainte qui n'est pas réglée au cours du processus de médiation est confiée à l'équipe de huit personnes qui est chargée des enquêtes, organise les entrevues, recueille et analyse les faits. Une fois ce travail terminé, l'équipe rédige un rapport d'enquête détaillé assorti d'une recommandation adressée au conseil des commissaires pour qu'il rende une décision en vertu du *Code*. En 2008, l'équipe a enquêté sur 172 plaintes officielles et rédigé un rapport d'enquête sur 142 d'entre elles. En 2008, la durée moyenne d'une enquête, rédaction du rapport comprise, a été de 11,28 mois. Outre les rapports d'enquête, l'équipe des enquêteurs et les médiateurs ont rédigé 66 rapports sur des plaintes qui ont été retirées ou abandonnées.

**Médiation ordonnée par le conseil**
Conformément au paragraphe 29(2) du *Code*, le conseil des commissaires peut ordonner une médiation entre les parties lorsque la preuve recueillie pendant l'enquête est suffisante pour établir que le *Code* a été violé. En 2008, 23 dossiers ont fait l'objet d'une médiation imposée, 26 cas ont été réglés de plein gré à ce stade et, dans trois autres dossiers, le Conseil a décidé que l'offre présentée par le défendeur dans le processus de médiation était raisonnable; cependant, le plaignant a rejeté l'offre, et le dossier a été clos.

**Arbitrage**
Conformément au paragraphe 29(3) du *Code*, le conseil des commissaires peut confier les plaintes à l'arbitrage, en procédant directement ou après que la médiation ordonnée par le conseil a échoué. En 2008, cinq dossiers ont été soumis à l'arbitrage, et une audience d'arbitrage a eu lieu; de plus, huit dossiers qu'on avait renvoyés en arbitrage ont été réglés par les avocats avant l'audience prévue.

***"Les êtres humains pratiquent diverses religions, parlent des langues différentes et n'ont pas tous la peau de la même couleur, mais ils appartiennent tous à la même race."***

***Kofi Annan***

# RÈGLEMENTS

Voici des exemples de cas issus des trois processus que sont le règlement préalable au dépôt d'une plainte, la médiation et la médiation ordonnée par le conseil.

**Règlement préalable au dépôt d'une plainte**
Le processus consistant à **régler un litige avant le dépôt d'une plainte** est volontaire; il permet aux médiateurs de la Commission des droits de la personne du Manitoba d'essayer de régler le problème avant le dépôt officiel d'une plainte. Quand les deux parties acquiescent à ce processus, la question se règle souvent rapidement, à l'amiable et confidentiellement, à la satisfaction de tous les intéressés. Dans bon nombre de ces cas, la solution est systémique, et bien d'autres personnes, en dehors des parties au dossier initial, profitent du règlement de l'affaire.

***"On ne peut pas se forcer à avoir des sentiments que l'on n'éprouve pas, mais on peut s'obliger à faire le bien en dépit de ses propres sentiments."***

***Pearl S. Buck***

**Services – Incapacité**
Le plaignant, qui est malvoyant, est allé faire des achats pour se procurer un article en solde. Il a apporté de l'argent comptant, mais à la caisse, on lui a dit qu'il épargnerait davantage en demandant une carte de crédit du magasin. Avec l'aide de son collègue, il a rempli le formulaire de demande. Quand on lui a demandé une pièce d'identité avec photo, il a produit son laissez-passer des transports en commun émis par l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA), laissez-passer qui portait un numéro d'enregistrement et une photo. Il n'avait pas de permis de conduire en raison de son incapacité.

On lui a alors fait savoir qu'il ne pouvait pas obtenir la carte de crédit, car le magasin et sa direction n'acceptaient pas la pièce d'identité produite. L'homme a communiqué avec la Commission, et les deux parties ont convenu de recourir à la médiation préalable au dépôt d'une plainte. La question a été réglée de la façon suivante : le magasin a adressé à l'homme une lettre d'excuses et un certificat-cadeau de 100 $ et il a clarifié sa politique sur les pièces d'identité en y incluant des dispositions en faveur des personnes qui n'ont pas de permis de conduire mais qui présentent une autre pièce d'identité avec photo.

**Services – Incapacité – Besoins spéciaux**
La plaignante, qui se déplaçait en fauteuil roulant motorisé, allait bientôt obtenir son diplôme de fin d'études secondaires. Les responsables de la soirée sociale organisée à cette occasion dans le cadre du programme « Finissants sans accident » avaient décidé de ne pas réserver d'autobus scolaire adapté aux fauteuils roulants pour assurer le transport des élèves. Ils ont proposé à la plaignante de se faire aider pour monter à bord de l'autobus et en descendre, ce qui a paru gênant, humiliant et dangereux à cette dernière. Ils ont par ailleurs évoqué une autre solution, à savoir que la plaignante se rende à la soirée en empruntant un autre moyen de transport.

Le personnel de la Commission a communiqué avec le surintendant de la division qui a immédiatement compris le problème. La question a été réglée

quand les autorités ont fait savoir à la plaignante qu'un autobus adapté aux fauteuils roulants serait réservé pour la soirée sociale. La jeune femme a écrit à la Commission pour lui dire que la soirée des finissants avait été merveilleuse et pour remercier tous ceux et celles qui étaient intervenus pour en faire une réussite.

**Emploi – Ascendance**
Le plaignant, qui est autochtone, a prétendu qu'il avait fait l'objet d'un traitement différent dans son emploi en raison de son ascendance. Il a déclaré que le propriétaire l'avait informé qu'il serait embauché à temps plein et qu'il ne serait pas mis à pied pendant la saison morte. Aux dires du plaignant, il aurait entendu plusieurs conversations négatives au sujet des Autochtones dans son milieu de travail, pendant sa période d'emploi. Il a ensuite été mis à pied, mais il a découvert qu'un employé blanc avait prétendument été embauché à temps plein et à titre permanent. Le plaignant a fait savoir qu'il avait eu des affrontements avec le même employé quand il travaillait, ce que le défendeur savait et qu'il avait essayé de régler à plusieurs reprises.

Les parties ont convenu de recourir au processus de règlement préalable au dépôt d'une plainte et elles sont parvenues à une entente, le plaignant obtenant des dommages-intérêts généraux de 1 760 $.

**Emploi – Représailles – Harcèlement sexuel**
Une femme a prétendu que le gérant général de son employeur lui avait demandé de consulter un site Internet dont elle pensait qu'il se rapportait au travail; or, il s'agissait en fait d'un site pornographique. Elle a déclaré que le gérant général s'était ensuite emparé de sa souris pour naviguer dans le site. Elle lui a dit qu'elle ne voulait pas voir le contenu du site et a fermé le fureteur de son ordinateur. Elle a ensuite informé le propriétaire de l'entreprise en lui disant qu'elle ne se sentait plus capable de travailler là en raison de l'incident. Le propriétaire a discuté du problème avec le gérant. Ce dernier a présenté des excuses à la plaignante, tout en lui disant de ne plus jamais aller se plaindre au propriétaire et de toujours venir à lui en cas de problème. Selon la plaignante, le harcèlement a continué; elle est partie en congé de maladie et a fini par quitter son emploi. Elle a déposé une plainte auprès de la Commission en déclarant qu'elle avait entendu des commentaires et été témoin de comportements sexuels scabreux et que, quand elle avait signalé la situation, elle avait fait l'objet de représailles.

La question a été réglée quand la plaignante a obtenu des dommages-intérêts généraux de 5 000 $.

**Emploi – Sexe**
La plaignante a signalé qu'une épicerie avait affiché un avis portant l'inscription « Nous embauchons des commis d'épicerie à temps partiel masculins ». Quand elle a appelé le magasin pour protester, on lui aurait dit que l'annonce « n'était pas illégale » parce les employés recherchés devraient soulever des charges de 100 livres ou plus.

La question a été réglée avant le dépôt d'une plainte officielle. Le propriétaire du magasin a confirmé qu'il avait retiré les affiches, et le personnel de la Commission lui a donné des conseils sur la façon de mieux cibler les candidats voulus, notamment en décrivant les qualités effectivement nécessaires pour faire le travail.

**Médiation**
La médiation est un mécanisme volontaire de règlement des différends offert après la réception d'une plainte en bonne et due forme. Si la médiation a lieu avant ou pendant l'enquête, elle se fait à titre confidentiel.

Il importe de souligner que, pendant la médiation, on n'évalue aucunement les mérites de la plainte. La médiation peut déboucher sur un règlement acceptable des problèmes en moins de temps qu'en exige une enquête plus officielle, et elle fait d'habitude intervenir les personnes directement touchées.

**Services - Incapacité**
Une femme, qui avait fait des courses avec sa fille, a par la suite déposé une plainte auprès de la Commission en prétendant que sa fille, qui a des déficiences physiques et mentales, avait fait l'objet de discrimination en raison de son handicap. Pendant que les deux femmes étaient dans un magasin, la fille s'est mise à exprimer un certain inconfort; au lieu d'offrir une aide ou de donner à la mère la chance de calmer sa fille, les autorités du magasin leur ont demandé de partir. Les deux parties ont convenu de régler la question en recourant à la médiation, et aucune enquête n'a été amorcée.

Après les négociations fructueuses menées par un médiateur de la Commission, le défendeur a écrit à la plaignante pour lui expliquer comment il aurait pu aborder la situation différemment et pour lui présenter des excuses. La plaignante a également reçu des cartes-cadeaux d'une valeur de 250 $.

**Emploi – Incapacité**
Le plaignant est né avec une cardiopathie congénitale. Après avoir occupé son poste pendant un an et demi, il a informé son surveillant qu'il subirait une opération à cœur ouvert au cours des six mois suivants. Ce surveillant a pris sa retraite avant que le plaignant soit opéré, et une nouvelle surveillante a été embauchée. Selon le plaignant, cette dernière occupait son poste depuis environ deux semaines quand il lui a fait savoir qu'il subirait son intervention chirurgicale en avril et qu'il devrait alors prendre un congé de maladie. Au début d'avril, il a reçu dans sa boîte vocale un message par lequel la surveillante l'informait que « ses services n'étaient plus nécessaires ».

Il a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. Quand celle-ci a communiqué avec le défendeur, il a dit souhaiter opter pour un règlement volontaire. Un médiateur de la Commission a fait la navette entre les deux parties pour régler la plainte. Celles-ci ont conclu une entente en vertu de laquelle le plaignant a obtenu des dommages-intérêts de 10 000 $.

**Emploi – Âge**
La plaignante était au début de la quarantaine. Elle a posé sa candidature pour obtenir un poste à temps partiel, et l'entrevue s'est bien déroulée. Quelques jours après l'entrevue, cependant, l'entreprise l'a informée qu'elle avait décidé d'emprunter une autre voie et d'embaucher quelqu'un de plus jeune. La dame a déposé une plainte, convaincue qu'elle avait fait l'objet de discrimination en raison de son âge (elle était trop vieille).

Une médiation volontaire a eu lieu, et une entente a été conclue qui a valu à la plaignante des dommages-intérêts généraux de 3 000 $.

**Logement – Source de revenu**
La plaignante était bénéficiaire de l'aide à l'emploi et au revenu (AER) et elle cherchait un appartement pour loger sa famille (quatre personnes). Elle a vu qu'un appartement de trois chambres à coucher était annoncé; on l'a alors informée qu'il lui faudrait un cosignataire ayant un revenu annuel minimum de 30 000 $. La dame ne connaissait personne qui répondait à ce critère. Elle n'a pas obtenu l'appartement et elle a déposé une plainte en déclarant qu'elle avait fait l'objet de discrimination en raison de sa source de revenu.

Le gestionnaire de l'immeuble locatif a fait valoir que la dame n'avait ni rempli le formulaire de demande ni remis un dépôt de garantie. L'entreprise a nié avoir fait preuve de discrimination.

Grâce à la médiation, les parties sont parvenues à une entente en vertu de laquelle la plaignante a obtenu des dommages-intérêts généraux de 5 000 $.

**Logement – Ascendance**
Le plaignant, qui était originaire du Sri Lanka, a dit avoir fait l'objet d'une conduite et de commentaires abusifs et désagréables de la part du concierge de son immeuble, en raison de son ascendance. Selon lui, les propriétaires du complexe de logement n'ont pas pris de mesures raisonnables pour mettre fin au harcèlement.

Le défendeur a dit vouloir recourir à la médiation, de sorte qu'il n'a pas été nécessaire de fournir une réponse officielle ou d'ouvrir une enquête. Les parties sont parvenues à une entente : le défendeur a convenu de ne pas rembaucher l'ancien concierge ou de ne pas lui louer un appartement pendant que le plaignant serait locataire dans un de ses immeubles locatifs de la ville.

**Médiation ordonnée par la Commission**
La médiation ordonnée par la Commission a lieu après une enquête, quand la Commission a établi que la preuve recueillie est suffisante pour justifier la plainte et aller plus loin dans le processus.

**Emploi – Sexe – Besoins spéciaux**
La plaignante a estimé que sa grossesse lui avait valu d'être traitée différemment au travail, car on lui a refusé la possibilité de continuer à travailler à titre de coiffeuse. Elle a aussi prétendu que l'employeur n'avait

pas essayé de répondre à ses besoins spéciaux en la plaçant dans le poste de réceptionniste et qu'il l'avait congédiée. L'entreprise a rejeté les allégations et déclaré qu'elle avait essayé de satisfaire aux besoins spéciaux de la coiffeuse pendant son emploi. Selon l'employeur, il avait été établi, après évaluation, que l'affectation de la coiffeuse dans le poste de réceptionniste engendrait des difficultés excessives.

Une enquête a montré que l'entreprise n'avait pas suffisamment établi qu'elle n'avait pas fait preuve de discrimination, ou qu'elle avait essayé de répondre aux besoins spéciaux de la plaignante pendant qu'elle faisait partie de son personnel.

Le conseil des commissaires a ordonné le recours à la médiation, et une entente est intervenue. La plaignante a obtenu une indemnité de cessation d'emploi de 675 $, des dommages-intérêts généraux de 1 300 $ et 625 $ en remplacement des pourboires de trois mois. Le défendeur a aussi convenu d'adopter des politiques de lutte contre la discrimination et d'adaptation aux besoins spéciaux dans le lieu de travail et d'envoyer sept gérants suivre les colloques de la Commission intitulés « Reasonable Accommodation in the Workplace » (L'adaptation aux besoins spéciaux dans le lieu de travail).

**Services – Incapacité – Besoins spéciaux**
La plaignante souffre d'arthrite avancée et porte un appareil orthopédique aux deux bras. Le condominium où elle habite applique un règlement stipulant qu'un propriétaire peut avoir un animal familier, mais qu'il doit le porter dans ses bras quand il se déplace dans les aires communes. La plaignante ne peut pas porter son chien dans ses bras, en raison de son handicap qui l'empêche de lever quoi que ce soit, et elle a donc demandé au gérant de l'immeuble de l'exempter du règlement. Sa demande a été refusée. La dame a estimé que le défendeur avait fait preuve de discrimination contre elle en n'essayant pas de répondre à ses besoins spéciaux dus à son incapacité.

Selon le gérant de l'immeuble, la plaignante serait autorisée à faire marcher son chien dans les aires communes jusqu'à la sortie la plus proche, après vérification de sont état de santé, mais ils ont dit croire qu'en permettant à la plaignante de ce faire, ils risquaient d'avoir du mal à appliquer le règlement aux autres propriétaires, ce qui engendrerait des difficultés excessives. Le défendeur a estimé qu'il avait raisonnablement essayé de répondre aux besoins spéciaux de la plaignante.

Une enquête a conclu que le défendeur n'avait pas satisfait aux besoins spéciaux de la plaignante, car il n'avait pas pris les mesures voulues pour examiner à fond sa demande et ses motifs. Le conseil des commissaires a établi que les preuves étaient suffisantes pour ordonner le recours à la médiation. Les deux parties sont ainsi parvenues à une entente : la plaignante empruntera la porte de sortie la plus éloignée pour quitter l'immeuble par mauvais temps pour aller faire marcher son chien, et cette règle ne vaudra que pour elle et son seul animal de compagnie.

# PROCÉDURES JUDICIAIRES

**Arbitrage**
Une audience d'arbitrage a eu lieu en 2008. Wendy Hiebert a déposé une plainte contre Martin-Liberty Realty Ltd. s/n Amberwood Village en faisant valoir que la politique de cette entreprise confinant les familles avec enfants aux appartements du rez-de-chaussée viole le droit à la vie exempte de discrimination en raison du statut familial, quand une personne loue une résidence (art. 16). La décision n'a pas encore été rendue.

**Intervention et décision devant la Cour suprême du Canada**
Le 20 février 2008, la Commission des droits de la personne du Manitoba est intervenue devant la Cour suprême du Canada. Son avocate-conseil, M[me] Sarah Lugtig, a présenté son plaidoyer dans l'affaire *Honda c. Keays*, un procès concernant un long conflit entre Honda Canada et un employé qui souffrait du syndrome de fatigue chronique. Le conflit avait abouti au congédiement de M. Keays. La Commission a fait valoir que les lois sur les droits de la personne devaient influer sur le droit du travail et que faire preuve de discrimination en renvoyant un employé est une forme de mauvaise foi et un traitement inéquitable qu'il incombe aux tribunaux de redresser. Aux yeux de la Commission, cela constituait une meilleure façon de s'attaquer au caractère discriminatoire du congédiement que de dire que les citoyens peuvent contourner le processus de dépôt des plaintes relatives aux droits de la personne prévu dans le *Code* et s'adresser directement aux tribunaux pour faire respecter leurs droits.

Le 27 juillet, la Cour suprême du Canada a publié son arrêt faisant jurisprudence. Elle y a confirmé que Kevin Keays, un employé souffrant du syndrome de fatigue chronique, avait été congédié à tort après 14 ans de service chez Honda Canada Inc. Toutefois, la majorité des juges ont établi que Honda n'avait fait preuve ni de mauvaise foi ni de discrimination à l'endroit de M. Keays et elle a donc annulé les dommages-intérêts punitifs connexes de 100 000 $ que la Cour d'appel de l'Ontario avait accordés au plaignant. Elle a ajouté qu'il ne fallait pas contourner le système de dépôt des plaintes relatives aux droits de la personne, sauf si la loi applicable sur les droits de la personne prévoyait clairement cette option. Les juges minoritaires ont conclu que le plaignant avait été victime de discrimination, de mauvaise foi et d'un traitement inéquitable, et qu'il avait droit à un dédommagement aux termes du droit du travail.

**Règlement des plaintes renvoyées en arbitrage**
Parmi les neuf plaintes renvoyées en arbitrage et ayant ensuite été réglées avant une audience, deux portaient sur des problèmes systémiques; les règlements intervenus dans ces affaires amélioreront la vie de nombreuses personnes handicapées au Manitoba. La première entente conclue concernait l'écart qui existe entre le soutien financier accordé aux adultes handicapés

***"Le cours de notre vie passe par les portes que nous ouvrons et fermons chaque jour."***

***Flora Whitmore***

vivant avec leur famille et les autres. Par suite d'un règlement négocié par l'avocate-conseil de la Commission des droits de la personne du Manitoba, le gouvernement de la province a augmenté de 28 p. 100, avec effet en avril 2009, le taux de l'allocation sociale versée au titre du gîte et du couvert de ces personnes pour le faire correspondre à celui consenti à quiconque vit avec un non-parent. Avec ce changement, la province reconnaissait l'importante contribution que les familles apportent lorsqu'il s'agit de s'occuper de leurs êtres chers handicapés. En outre, le changement encourage les adultes handicapés à être plus indépendants et il favorise la stabilité des familles.

La seconde entente a été conclue avec la Ville de Winnipeg et elle profitera aux personnes handicapées quand elles essaieront de traverser la rue à des intersections contrôlées. En vertu de l'entente, toutes les intersections où il y a des signaux de circulation pour les piétons seront éventuellement dotées de signaux sonores. La Ville a accepté d'installer de tels signaux à toutes les intersections contrôlées au cours d'une période de temps déterminée. En outre, elle enlèvera les boutons-poussoirs dans la majeure partie du centre-ville et à de nombreux autres endroits dans le reste de son territoire; elle mettra également à l'essai des méthodes de rechange accessibles pour déclencher les signaux. Une fois une telle méthode trouvée, elle sera mise en œuvre. Afin de donner une suite concrète à l'entente, la Ville consultera une équipe de représentants de la collectivité et la Commission des droits de la personne du Manitoba et elle présentera chaque année un rapport sur les progrès accomplis.

# RAPPORT DE CONTRÔLE DE L'UNIVERSITÉ DU MANITOBA

En vertu d'une entente de règlement, l'Université du Manitoba a convenu de fournir des données tous les ans, pendant trois ans, à la Commission des droits de la personne du Manitoba. Le présent document résume le second rapport de l'Université et porte sur la période allant du 1er avril 2008 au 1er avril 2009.

L'Université s'est engagée à améliorer la condition de toutes les femmes du campus pour qu'elles fassent l'objet d'un traitement équitable sur tous les plans. Les données présentées pour montrer comment elle a progressé vers cet objectif pendant l'année mettent l'accent sur les femmes dans les postes de professeur et de cadre moyen ou supérieur.

Le Bureau de l'équité a lancé un certain nombre d'initiatives afin d'accroître sa visibilité dans tout le campus. Des exposés ont été faits devant les conseils de faculté, les conseils administratifs, les départements de l'Université et les comités de l'équité. Le Bureau a parrainé quatre colloques au cours desquels des experts de l'extérieur ont présenté des documents sur les questions concernant l'équité et les droits de la personne. Le site Web a été mis à jour, une campagne d'affichage a été menée, et les principes de l'équité ont été intégrés dans un manuel destiné aux comités de recherche de membres du corps professoral. Un cédérom, intitulé « Respect our Rights » (Respectez nos droits), a été créé, et l'on envisage de produire un cédérom interactif aux fins du recrutement des membres du corps professoral dans l'avenir.

Dans un contexte plus large, l'Université a mis sur pied un fonds des besoins spéciaux raisonnables pour répondre aux besoins spéciaux des employés handicapés, et elle a mis l'accent sur la création d'un milieu de travail et d'apprentissage respectueux; ces deux mesures influent favorablement sur le recrutement et la conservation des effectifs dans toute l'Université.

Les auteurs d'une étude récente sur les pratiques exemplaires adoptées dans le cadre des programmes d'équité et de diversité dans les universités australiennes, canadiennes et américaines ont sanctionné la mise sur pied de départements centralisés, tels que le Bureau de l'équité. « En général, les universités qui avaient chargé un bureau et un administrateur supérieur des questions d'équité et de diversité diffusaient un message plus uniforme et plus cohérent... ce qui engendrait des programmes plus harmonieux dans le campus[1]. » (Traduction)

Les données sur l'embauche, qui mettaient l'accent sur les membres du corps professoral, montraient une progression constante dans certains domaines. Dans la catégorie « Ensemble du corps professoral » (qui regroupe les chargés de cours, les agrégés de recherche, les instructeurs et les personnes ayant statut de professeur), le nombre de femmes est passé de 38,7 p. 100 à 42,4 p. 100 en deux ans. Cependant, elles ne représentent que 31,5 p. 100 des universitaires ayant statut de professeur, et 41,2 p. 100 de ces femmes se situent au rang le plus bas, soit celui de professeur adjoint. Le nombre de femmes membres du corps professoral titularisé est passé de 52 % à 57 % depuis 2007, ce qui aura un effet sur les niveaux professionnels dans l'avenir. Seulement 20 p. 100 ont atteint le rang de professeur titulaire, tandis que les autres, soit 35,8 p. 100, sont professeurs agrégés. Aspect plus encourageant, il y a autant de femmes que d'hommes chez les personnes « nouvellement embauchées » pour l'année qui s'est terminée le 1er avril 2009.

[1] *Best Practices in Equity and Diversity A Survey of Selected Universities, février 2009, p. 7.*

***"Le changement n'aura pas lieu si nous attendons après quelqu'un d'autre ou après une autre époque. Nous sommes ceux et celles que nous attendions. Nous incarnons le changement auquel nous aspirons."***

***Barack Obama***

# SENSIBILISER DAVANTAGE

La Commission des droits de la personne du Manitoba s'est donnée pour mission d'éduquer et de mobiliser le public. En 2008, avec des ressources limitées mais un personnel dévoué, elle a continué de remplir son mandat, à savoir éduquer la population et promouvoir les droits de la personne au Manitoba.

**Conférence publique et dîner de remise de récompenses**
Afin de commémorer le 60e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Commission des droits de la personne du Manitoba et ses partenaires, la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association manitobaine des droits et libertés, ont organisé une conférence publique d'une journée qui avait pour thème « *Aller de l'avant* » et qui portait sur l'avenir de la protection des droits de la personne. La conférence a eu lieu la Journée internationale des droits de l'homme et elle a comporté trois ateliers qui ont concerné des aspects des droits de la personne touchant les Premières nations, les femmes et les personnes handicapées.

***"Ce que nous faisons ici importe ailleurs, et ce qui se passe ailleurs importe ici."***

***Dre Samantha Nutt***

En soirée, des prix ont été décernés. Cette année, le Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne a mis en exergue le travail fait en faveur des droits des enfants. La Bourse commémorative Sybil-Shack pour la promotion des droits de la personne par la jeunesse a souligné des efforts qui ont influé sur la progression des droits de la personne tels qu'ils sont garantis dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et dans les lois sur les droits de la personne.

En 2008, les récipiendaires du Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne ont été M. Yude Henteleff, c.r., un des membres fondateurs de la Learning Disabilities Association of Manitoba et de l'Association canadienne des troubles d'apprentissage, et Mme Irene McKay, spécialiste du développement de l'enfant chez l'Awasis Agency of Northern Manitoba.

La Bourse Sybil-Shack pour la promotion des droits de la personne par la jeunesse est allée en 2008 à l'école Joe A. Ross de la Nation des Cris d'Opaskwayak.

**Conférences pour les jeunes**
La pierre angulaire de l'initiative de la Commission pour la jeunesse demeure ses conférences s'adressant aux jeunes; elle en a tenu quatre au cours de l'année. Les trois premières, présentées sous les titres « Notre monde, votre monde, mon monde » (Our World, Your World, My World), à Le Pas, Brandon et Winnipeg au printemps, ont réuni des élèves de toute la province pour réaliser un grand projet, soit la création de la bannière « Peace by Piece ». La dernière conférence, intitulée « Célébrez vos droits » (Celebrate Your Rights), a eu lieu en décembre à Winnipeg et a pris fin avec la présentation de la bannière au Palais législatif.

Aux trois premières conférences, les élèves ont participé à divers ateliers et exposés interactifs qui ont porté sur des thèmes tels que leurs droits et leurs responsabilités, la discrimination et le harcèlement. Dre Samantha Nutt, fondatrice et directrice générale de War Child Canada, s'est adressée aux participants aux conférences du printemps, à Brandon et à Winnipeg.

Dre Nutt a dit aux élèves que tous et toutes ont les mêmes droits, tels que le droit à l'éducation, le droit de pratiquer ou de ne pas pratiquer telle ou telle religion et le droit à un traitement équitable devant la loi. Elle a aussi parlé des enfants soldats, des millions de fusils AKA que l'on peut se procurer pour six dollars chacun et elle a décrit la dévastation causée par les munitions en grappe.

Dre Nutt a captivé les élèves et elle a conclu son exposé en leur disant qu'ils pouvaient changer pour le mieux le cours des choses de quatre façons : apprendre, donner, s'interroger et agir. « C'est notre monde, votre monde et mon monde », a-t-elle dit en ajoutant : « Il ne s'agit pas de faire la charité. Tout cela concerne notre humanité commune. Il s'agit de votre patrimoine et de vos choix. »

Aux conférences du printemps, l'atelier « Peace by Piece » a souligné le 60e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme et mis les élèves au défi de faire leurs les valeurs et les objectifs énoncés dans la Déclaration. À la conférence présentée dans le Nord, à Le Pas, chaque école a reçu un morceau de tissu, et les élèves ont eu une heure pour y inscrire des messages personnels sur les droits de la personne. Ce projet s'est poursuivi aux conférences de Winnipeg et de Brandon, les participants ajoutant alors leurs contributions. Avec tous les « morceaux de la paix » (peace pieces), on a confectionné la bannière avec l'aide de COR Enterprises Inc. et de Ventures, deux organismes qui travaillent auprès des adultes handicapés, et avec l'atelier de tailleur Headingley, autant d'intervenants qui ont joué un rôle déterminant dans l'assemblage de la bannière.

La bannière « Peace by Piece » symbolise l'engagement pris par la jeunesse manitobaine en faveur des droits de la personne aujourd'hui et dans l'avenir. Le 9 décembre, après la quatrième et dernière conférence organisée pour les jeunes en 2008, la bannière a été présentée au Palais législatif du Manitoba en présence de plus de 200 élèves et membres du corps enseignant, en vue de son dévoilement. En tout, plus de 40 écoles du Manitoba ont fourni des « morceaux de paix » pour confectionner la bannière.

La bannière a par la suite été transportée à Brandon, où elle a été exposée à l'hôtel de ville; elle circulera ainsi dans toute la province jusqu'à son dévoilement final dans le Nord au début de 2009.

**Projet de recherche sur les collectivités racialisées et les services de police (RCAPS)**

Le projet RCAPS résulte d'un partenariat avec des chercheurs de l'Université de Winnipeg et la Commission des droits de la personne du Manitoba. La deuxième étape du projet a commencé en 2008.

Le comité de travail chargé du RCAPS s'est réuni cinq fois en 2008; deux de ces réunions ont eu lieu avec le nouveau chef de police, M. Keith McCaskill, et une autre avec le comité consultatif du RCAPS.

Pendant l'année, l'Université de Winnipeg a obtenu une subvention qui lui a permis de poursuivre le projet, qui comportera des entrevues de suivi avec les groupes communautaires ayant été consultés dans le passé, ainsi que des analyses des politiques et des études documentaires.

Pendant la deuxième réunion avec le chef de police McCaskill, le comité de travail l'a invité à détacher deux membres du Service de police de Winnipeg auprès du comité consultatif du RCAPS. À la fin de l'année, on avait confirmé que la gestionnaire des ressources humaines, M^me^ Sharron Gould, et le chef de police adjoint, M. Doug Webster, se joindraient au recteur de l'Université de Winnipeg, M. Lloyd Axworthy, à l'aîné Art Shofley, au directeur de l'école Dufferin, M^me^ Suni Mathews, au directeur exécutif de Winnipeg Harvest, M. David Northcott, et à M^me^ Janet Baldwin, ancienne présidente de la Commission des droits de la personne du Manitoba, pour siéger au comité consultatif du RCAPS.

**Éducation et sensibilisation**

En tout, environ 580 personnes se sont inscrites aux colloques du programme d'éducation de la Commission qui ont été présentés à Winnipeg et à Brandon. Des exposés de sensibilisation aux mécanismes de protection des droits de la personne ont eu lieu devant 1 800 autres personnes. La Commission a également monté un stand d'information à diverses activités communautaires telles que la Journée de la fierté, la Journée internationale de la femme et la Journée du droit.

La Commission continue de mettre à jour ses lignes directrices qui sont diffusées sur Internet et par écrit. En outre, deux nouvelles publications intitulées *Test de dépistage d'alcool et de drogues au travail* et *Enquêtes pré-embauche : vous pouvez respecter les droits de la personne dans l'embauche* ont paru. De nouvelles lignes directrices sur les logements locatifs et les condominiums seront publiées en 2009.

Enfin, la Commission a amorcé la refonte de son site Internet et elle espère inaugurer en 2009 le nouveau site interactif présenté en langage clair et simple.

# COMMISSAIRES

**Président**
**M. Jerry Woods** est fier d'appartenir à la Première nation Couchiching. Il anime toutes les conférences que la Commission organise à l'intention des jeunes. Ses antécédents dans le mouvement ouvrier et son expérience de négociateur lui sont d'un secours précieux dans son rôle de protecteur des droits de la personne et de l'emploi chez les Autochtones. Il poursuit son œuvre de militant dans la collectivité et s'efforce d'obtenir un traitement équitable pour toutes et tous en cherchant tout particulièrement à améliorer la qualité de vie de toutes les personnes. La passion de M. Woods est le golf. Son bonheur, c'est sa famille : sa femme Cathy, leurs six enfants et leurs huit petits-enfants.

**Vice-présidente**
**M^me^ Yvonne Peters** détient un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université de la Saskatchewan, ainsi qu'un baccalauréat en service social de l'Université de Regina. Elle exerce sa profession de juriste dans le domaine de l'égalité des droits à Winnipeg, où elle est consultante et conseillère auprès des syndicats, des groupes communautaires, des organismes de défense des droits de la personne, des entreprises et des gouvernements. Dans le cadre de ses fonctions communautaires, elle siège au conseil de l'Association du Barreau du Manitoba et au conseil d'administration du Réseau canadien pour la santé des femmes; elle est aussi présidente du comité des droits de la personne du Conseil des Canadiens avec déficiences.

**Commissaires**
**M^me^ Robin Dwarka** est directrice de l'administration d'Aide juridique Manitoba. Elle est comptable en management accréditée (CMA) et détient un baccalauréat en commerce avec mention de l'Université du Manitoba. Elle est membre fondatrice du Manitoba Pan Handlers, un orchestre local de tambours métalliques. Elle joue d'ailleurs un rôle actif dans la communauté antillaise, principalement par le biais du sous-comité de la construction du Council of Caribbean Organizations of Manitoba et du Pavillon des Antilles de Folklorama. M^me^ Dwarka est membre du conseil d'administration de l'Association manitobaine des droits et libertés, dont elle est la trésorière.

**M. Elliot Leven** est avocat. Ses domaines de pratique préférés sont le droit du travail et de l'emploi et le droit autochtone. Il est membre actif de la communauté gaie et de la communauté juive de Winnipeg. Il est président du Community Unemployed Help Centre, membre du comité de l'indépendance de la profession juridique de la Société du Barreau du Manitoba et membre du conseil d'administration du Manitoba Council of Administrative Tribunals (Conseil manitobain des tribunaux administratifs, ou MCAT).

***"Notre esprit a une soif de savoir et d'apprendre auprès de tous ceux qui nous entourent; plus nous apprenons, plus nous souhaitons apprendre davantage; plus nous voyons de choses, plus nous sommes capables de voir."***

***Maria Mitchell***

**M^me^ Sheena Rae Reed** est née et a grandi à Flin Flon, et son amour du Nord l'a amenée à retourner dans sa ville natale après avoir reçu son baccalauréat ès arts de l'Université du Manitoba et après avoir étudié le droit pendant deux ans. De retour à Flin Flon, elle a commencé à travailler dans le domaine des services sociaux et, aujourd'hui, elle est employée par le ministère des Services à l'enfant et à la famille du gouvernement du Manitoba. Depuis 17 ans, M^me^ Reed est entraîneuse de gymnastique féminine et fait partie des Big Brothers/Big Sisters. Elle est également membre du conseil d'administration du Northern Women's Resource Centre de Flin Flon, présidente du conseil d'administration du centre d'amitié de Flin Flon, et présidente de la Manitoba Association of Friendship Centres.

**M^me^ Ajit Kaur Deol, O.M.,** est éducatrice, militante engagée et chef de file avant-gardiste dans les milieux multiculturels. Elle a enseigné à l'école secondaire Edward Schreyer de Beauséjour et au Maples Collegiate de Winnipeg pendant de nombreuses années. On lui attribue la fondation de l'école Caroline McMorland pour les personnes ayant une incapacité mentale en Ontario. Elle a siégé au conseil d'administration d'innombrables organismes. Elle est membre du comité consultatif de la Punjab Foundation et du comité ministériel des organismes, conseils et commissions. Elle est aussi membre du Manitoba Citizenship Council et du conseil d'administration de la Seven Oaks School Education Scholarship Foundation et de la Seven Oaks General Hospital Foundation.

**M. Mzilikazi (Mzi) Ndlovu** est né et a grandi dans le Matshetsheni Tribal Trust Land, localité située dans une réserve près de Gwanda, au Zimbabwe. Après son arrivée à Winnipeg, il a suivi une formation générale à l'Université de Winnipeg, où il a joué un rôle important dans des initiatives comme la *Food Bank* et le *Safe Walk Program*, et où il a été élu vice-président de l'African Student Association. Pendant de nombreuses années, il a produit et présenté *The African Summit* à CKUW, la station de radio communautaire de l'Université de Winnipeg. Il a été pigiste pour la CBC, la Society for Manitobans with Disabilities et l'Association manitobaine des droits et libertés. M. Ndlovu travaille actuellement aux Services à l'enfant et à la famille de Winnipeg.

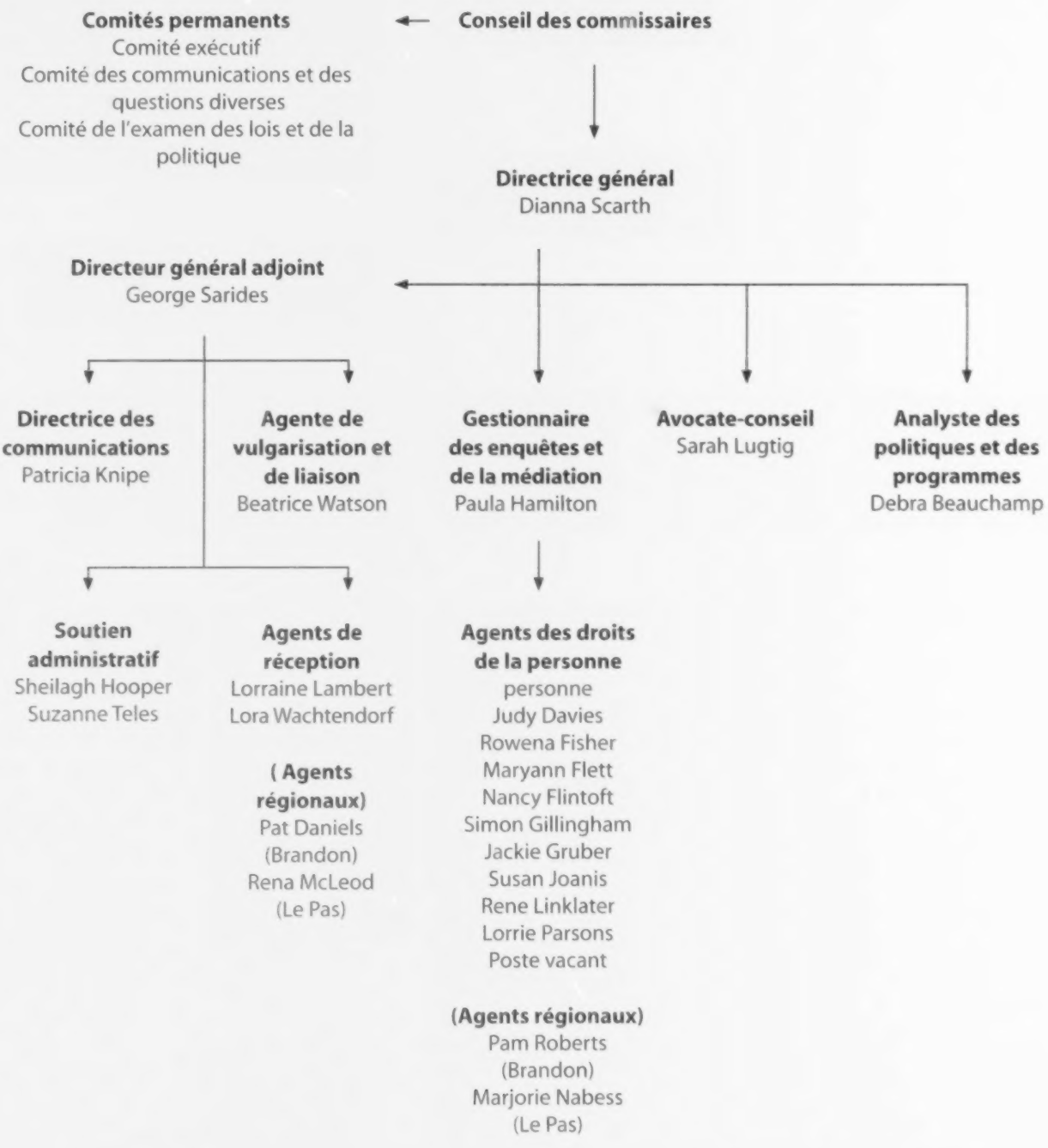
**M^me^ Joan Hay** vit dans le centre-ville de Winnipeg depuis plus de 20 ans. Elle a été adjointe de recherche et intervieweuse communautaire pour la rédaction de deux livres sur le développement communautaire, soit *In Their Own Voices: Urban Aboriginal Community Development* (2006) et *Doing Community Development* (2007). Elle co-anime une émission de radio intitulée « Inner City Voices » sur les ondes de CKUW, la station communautaire de l Université de Winnipeg, et elle est membre fondatrice du groupe Inner City Aboriginal Neighbours (I-CAN), qu elle a été la première à présider. Elle siège en outre à de nombreux conseils et comités du centre-ville et travaille actuellement au Ma Mawi Wi Chi Itata Centre Inc. à titre d aide communautaire et de travailleuse des services d urgence. Elle est d ascendance dakota ojibway et elle appartient à la Première nation Waywayseecappo au Manitoba.

**M. Leo Aniceto** a commencé à travailler en qualité d'avocat employé par le cabinet d'avocats Somerset d'Aide juridique Manitoba en novembre 2007, dans l'unité du droit de la famille. Auparavant, il a pratiqué le droit à titre autonome pendant environ cinq ans; il aidait alors ses clients dans les domaines du droit de la famille, du droit pénal, de la protection de l'enfance et de l'immobilier. M. Aniceto a trois enfants. Il appartient à la collectivité philippine et aime bien aider ses compatriotes philippins à régler leurs problèmes juridiques chaque fois qu'il le peut.

**M^me^ Karen Banuga** est agente de recherche et coordonnatrice de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels chez l'Assiniboine Credit Union. Elle détient un baccalauréat ès arts de l'Université de Brandon et est membre de la communauté islamique. M^me^ Banuga milite avec vigueur pour les droits de la femme et travaille activement au sein du Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et elle est déléguée syndicale en chef. Elle adore voyager, car elle trouve que c'est un bon moyen de comprendre d'autres cultures et d'autres systèmes de croyances. Elle est mariée et a quatre enfants.

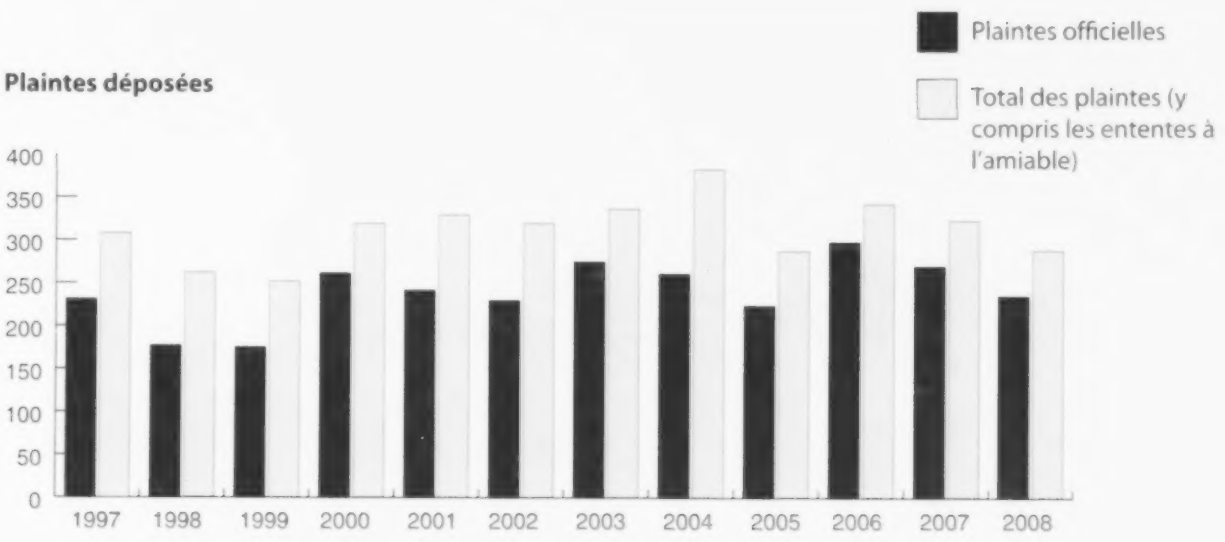
# COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

## Organigramme 2008



# STATISTIQUES

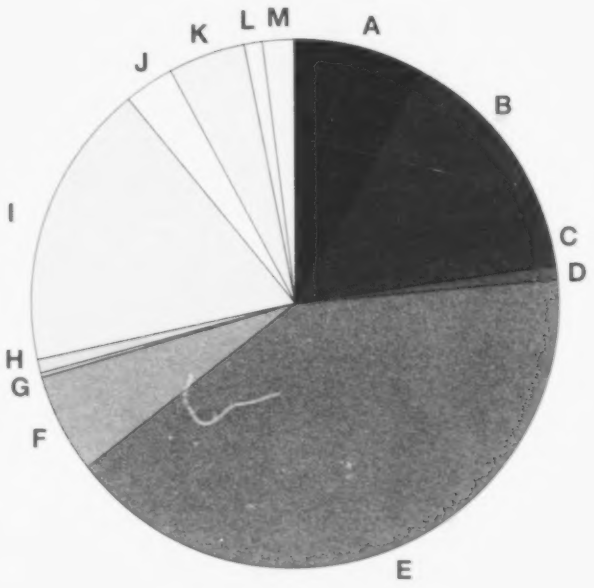
**Plaintes déposées**




**Nombre des plaintes**

| Année | Plaintes officielles | Total des plaintes (y compris les ententes à l'amiable) |
|---|---|---|
| 1990 | 245 | n/a |
| 1991 | 265 | n/a |
| 1992 | 216 | n/a |
| 1993 | 149 | n/a |
| 1994 | 150 | n/a |
| 1995 | 169 | n/a |
| 1996 | 218 | n/a |
| 1997 | 231 | 308 |
| 1998 | 177 | 262 |
| 1999 | 175 | 252 |
| 2000 | 261 | 319 |
| 2001 | 241 | 329 |
| 2002 | 229 | 319 |
| 2003 | 274 | 336 |
| 2004 | 260 | 382 |
| 2005 | 223 | 287 |
| 2006 | 297 | 342 |
| 2007 | 274 | 326 |
| 2008 | 235 | 286 |

**Plaintes officielles enregistrées en 2008 – par motif**




- A Âge (19)
- B Ascendance (29)
- C Origine nationale (6)
- D Origine ethnique (2)
- E Incapacité (96)
- F État matrimonial / Statut familial (14)
- G Convictions politiques (1)
- H Religion (2)
- I Sexe (y compris la grossesse) (41)
- J Caractéristiques fondées sur le sexe (7)
- K Orientation sexuelle (11)
- L Source de revenu (3)
- M Autre (4)

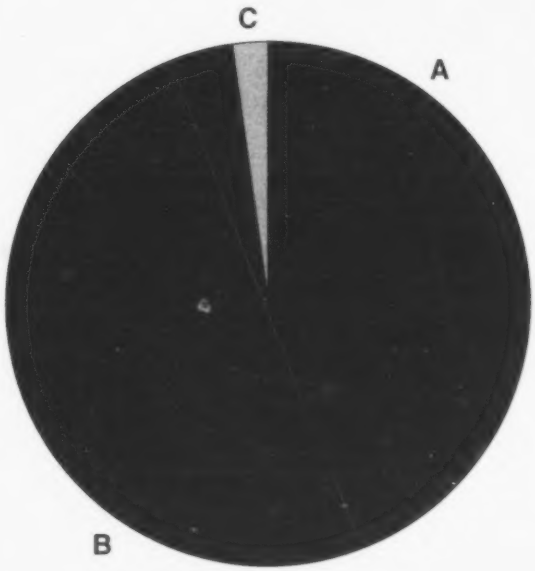
**Nbre total de plaintes = 235**

**Dossiers fermés en 2008, par motif**

| Domaine | Entente à l'amiable | Règlement avant l'enquête | Retrait ou abandon | Rejet par le Conseil | Terminaison du processus / Offre jugée raisonnable | Règlement par médiation ordonnée par le Conseil | Renvoi en arbitrage | Règlement avant l'arbitrage |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Âge | 5 | 5 | 7 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ascendance | 5 | 4 | 13 | 19 | 3 | 0 | 1 | 1 |
| Origine nationale | 2 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Origine ethnique | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Incapacité | 26 | 29 | 25 | 53 | 0 | 16 | 3 | 6 |
| État matrimonial / Statut familial | 4 | 2 | 5 | 8 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Convictions politiques | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Religion | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| Sexe (y compris la grossesse) | 5 | 15 | 11 | 13 | 0 | 6 | 0 | 0 |
| Caractéristiques fondées sur le sexe | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Orientation sexuelle | 2 | 3 | 1 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Source de revenu | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autre | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAUX | 51 | 62 | 66 | 110 | 4 | 26 | 5 | 8 |

**Total des plaintes, par motif, en 2008 332**

**Plaintes officielles enregistrées en 2008 – par domaine**




A Services (51)
B Emploi (179)
C Logement (5)

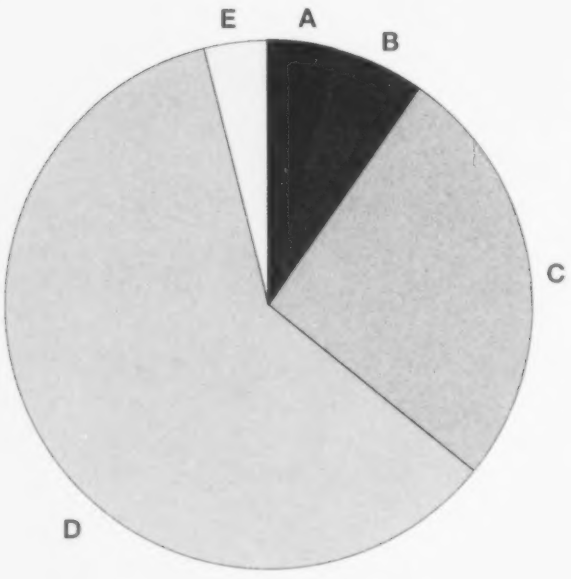
**Nbre total de plaintes = 235**

**Dossiers fermés en 2008, par domaine**

| Domaine | Entente à l'amiable | Règlement avant l'enquête | Retrait ou abandon | Rejet par le Conseil | Terminaison du processus / Offre jugée raisonnable | Règlement par médiation ordonnée par le Conseil | Renvoi en arbitrage | Règlement avant l'arbitrage |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Services | 10 | 7 | 16 | 38 | 3 | 6 | 2 | 6 |
| Emploi | 30 | 52 | 45 | 70 | 1 | 19 | 1 | 2 |
| Contrats | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Logement | 11 | 3 | 5 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| Autre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTAUX** | **51** | **62** | **66** | **110** | **4** | **26** | **5** | **8** |

**Total des plaintes, par domaine, en 2008 332**

**Plaintes officielles enregistrées en 2008 – par nature d'allégations**




A Harcèlement sexuel (10)
B Autre forme de harcèlement (13)
C Besoins spéciaux (61)
D Traitement différent (142)
E Représailles (9)

**Nbre total de plaintes = 235**

**Dossiers fermés en 2008, par nature de l'allégation**

| Nature des allégations | Nombre de plaintes |
|---|---|
| Harcèlement sexuel | 14 |
| Autre forme de harcèlement | 13 |
| Besoins spéciaux | 105 |
| Traitement différent | 185 |
| Représailles | 15 |

**Total des plaintes fermés par nature d'allégation 332**

# FRANÇAIS